



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Conductas de ciudadanía organizacional y
el compromiso organizacional de los colaboradores
en el Viceministerio de Pesquería 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. Julio Rodolfo Martínez Quisñay

ASESOR:

Dr. Hugo Ricardo Prado López

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

PERÚ - 2017

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza
Secretario

Dr. Hugo Ricardo Hugo López
Vocal

Dedicatoria

Al Creador del Universo por haberme permitido terminar este trabajo en buen término.

A mi esposa por la comprensión y todo su apoyo recibido.

A mis señores padres por haberme enseñado valores y actitudes para conducirme con éxitos en la vida.

A mi asesor de tesis, que en todo momento me ayudó con sus correcciones y sugerencias para que este trabajo llegue a buen puerto.

El autor

Agradecimiento

A mis docentes de la unidad de
Postgrado de la Maestría de
Gestión Pública de la
Universidad César Vallejo.

Declaración de Autoría

Yo, Julio Rodolfo Martínez Quisñay estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado *Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017*, presentada, en 165 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de febrero del 2017

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presentamos la tesis titulada: Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería, 2017, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

La presente tesis tiene como finalidad determinar la relación entre la conducta organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería en el año 2017. El documento está compuesto o estructurado en el conocimiento científico, compuesto por siete secciones: (a) primera sección Introducción, (b) segunda sección se desarrolla el Marco metodológico, (c) tercera sección se desarrolla los resultados de la investigación, (d) cuarta sección se presenta la discusión de estudio, (e) quinta y sexta sección se presenta las conclusiones y sugerencia y (f) séptima y última sección se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos que se considere necesario.

Señores miembros del jurado anhele que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales	16
1.1.2 Antecedentes nacionales	19
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanista	22
1.3 Justificación	44
1.4 Problema	47
1.4.1 Realidad problemática	47
1.4.2 Formulación del problema	47
1.5 Hipótesis	51
1.5.1 Hipótesis general	51
1.5.2 Hipótesis específicas	51

1.6 Objetivos	51
1.6.1 Objetivo general	51
1.6.2 Objetivos específicos	51
II. Marco Metodológico	53
2.1 Variables	54
2.2 Operacionalización de variables	55
2.3 Metodología	56
2.4 Tipo de estudio	56
2.5 Diseño	56
2.6 Población, muestra y muestreo	59
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.8 Métodos de análisis de datos	64
2.9 Aspectos éticos (si corresponde)	65
III. Resultados	66
3.1 Descripción de resultados	67
3.2 Contrastación de hipótesis	80
IV. Discusión	86
V. Conclusiones	95
VI. Recomendaciones	97
VII. Referencia	100
VII. Anexos	113
Anexo 1. Matriz de consistencia	114
Anexo 2. Cuestionarios de conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional	116
Anexo 3. Base de datos de la variables conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional	121

Anexo 4. Certificado de validez del contenido del instrumento de medición a través de juicio de experto	142
Anexo 5. Documentos de originalidad de la tesis (Turnintin)	152
Anexo 6. Artículo científico y declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	155
Anexo 7. Constancia de estudios de inglés	163

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Taxonomía de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.) 35
Tabla 2	Dimensiones de las conductas de ciudadanía organizacional, según Muchinsky (2002) 36
Tabla 3	Dimensiones del compromiso organizacional, según Allen y Meyer (1997) 44
Tabla 4	Variable de conductas de ciudadanía organizacional 55
Tabla 5	Variable de compromiso organizacional 56
Tabla 6	Nivel de Rectitud del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 67
Tabla 7	Nivel de Deportivismo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 68
Tabla 8	Nivel de Cortesía del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 69
Tabla 9	Nivel de Altruismo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 70
Tabla 10	Nivel de Virtud Cívica del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 71
Tabla 11	Nivel de Conductas de ciudadanía organizacional del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 72
Tabla 12	Nivel de Compromiso Afectivo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 73
Tabla 13	Nivel de Compromiso Normativo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 74
Tabla 14	Nivel de Compromiso de Continuidad del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 75
Tabla 15	Nivel de Compromiso Organizacional del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 76
Tabla 16	Nivel de conductas de ciudadanía organizacional y el Nivel de Compromiso afectivo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 77
Tabla 17	Nivel de conductas de ciudadanía organizacional y el Nivel de Compromiso normativo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 78
Tabla 18	Nivel de conductas de ciudadanía organizacional y el Nivel de Compromiso continuo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 79
Tabla 19	Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 80
Tabla 20	Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso afectivo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 81
Tabla 21	Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso continuo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 82
Tabla 22	Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso normativo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 84

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	67
Figura 2	68
Figura 3	69
Figura 4	70
Figura 5	71
Figura 6	72
Figura 7	73
Figura 8	74
Figura 9	75
Figura 10	76

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional. Siendo el problema general: ¿Cuál es la relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería, 2017?

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es cuantitativo, descriptivo y explicativo de alcance correlacional de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 500 colaboradores del Viceministerio de Pesquería y su muestra fue de 217 colaboradores del mencionado Viceministerio de la sede de Lima. Se utilizó el muestreo no probabilístico.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 30 colaboradores y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: las conductas de ciudadanía organizacional 0,908 y compromiso organizacional 0,930. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 21. Así mismo los resultados obtenidos evidencia que existe relación moderada positiva entre las variables conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional: $R_h=0,507$.

Palabras clave: conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between organizational citizenship behaviors and organizational commitment. Being the general problem: What is the relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational commitment in the employees of the employees in the Viceministry of fishery, 2017?

The type of research is basic, the level of research is quantitative, descriptive and explanatory of non-experimental, cross-sectional correlational design. The population was constituted by 500 collaborators of the Viceministry of fishery and its sample was of 217 collaborators of said Ministry of the sooths of Lima. probabilistic sampling was used.

To establish the reliability of the questionnaire, an internal consistency test was applied to a pilot sample of 30 workers and the Cronbach Alpha statistic was obtained for the variables: organizational citizenship behaviors 0.922 and organizational commitment 0.935. The data were then processed using the SPSS version 21 statistical program. Likewise, the results show that there is a moderate positive relationship between the variables organizational citizenship behaviors and organizational commitment: $R_h = 0.508$.

Key words: organizational citizenship behaviors and organizational commitment.

I. Introducción

La siguiente tesis de investigación titulada *Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería, 2017*, fue desarrollada en siete capítulos, seguido de anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad. El objetivo de la presente tesis es estudiar y dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de la Pesquería, 2017?

El presente trabajo se ha establecido de la siguiente manera: el capítulo I: está referido a la introducción, a los antecedentes, a la fundamentación científica, técnica y humanística; además comprende la justificación, los problemas, las hipótesis y los objetivos de la investigación. El capítulo II: está integrado por el marco metodológico, donde se desarrolla las variables, la operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño. Aquí también se señala la población, muestra y muestreo. También en este capítulo se muestran las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y por último los aspectos éticos.

El capítulo III: está integrada por la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis. El capítulo IV: contiene la discusión del trabajo de estudio, donde se ha contrastado los resultados de la presente tesis con los resultados de las investigaciones señaladas o consideradas en los antecedentes. El capítulo V: contiene las conclusiones del trabajo de estudio, donde se ha realizado el trabajo de campo; el cual fue procesado con un programa estadístico y de las cuales de acuerdo a cada prueba de hipótesis se han obtenido las conclusiones. El capítulo VI contiene las recomendaciones que se le hace a la entidad sujeta de estudio. El Capítulo VII recoge todas las referencias bibliográficas que se han consultado para realizar esta tesis, según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad.

Finalmente se presenta los anexos que ayudaron a la realización de esta tesis. Entre estos tenemos, la matriz de consistencia que resume en sí el trabajo de toda la tesis. También hemos consignado los instrumentos de recolección de datos, que nos sirvieron para acopiar nuestra base de datos, a la cual le aplicamos el programa estadístico SPSS versión 21.

1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Suárez (2016) en su tesis titulada *Relación entre la ciudadanía organizacional, la conducta de compartir conocimiento y el desempeño organizacional en una muestra de colaboradores de una entidad del estado* el objetivo de esta tesis fue evaluar la asociación que existe entre las maneras de proceder frente a ciudadanía organizacional, la población y muestra fue de 193 colaboradores. El diseño fue no experimental, transversal – correlacional. Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de Ciudadanía Organizacional (ECO), de Rosario-Hernández y Rovira Millán (2004), la Escala de Compartir Conocimiento desarrollada por Castañeda, Pardo, y Toulson (2015) y para la medición del desempeño organizacional, se realizó según la evaluación del desempeño del Archivo General de la Nación. Las Conclusiones fueron: El altruismo, la cortesía y la virtud civil como indicadores de las conductas de ciudadanía organizacional se estrechan con el componente de interacción que es uno de los indicadores de la conducta de compartir conocimiento, pero no se relacionan con la concienciación y caballerosidad, que son referidos al aspecto individual. Se descubrió también que las Conductas de ciudadanía organizacional con la conducta del conocimiento no tienen concomitancia con el desempeño organizacional, por la posibilidad de que la evaluación del desempeño se asienta en los logros obtenidos en los trazados del trabajo y no en la autoevaluación que realizan los servidores públicos sobre el desempeño organizacional, lo que con ulteriores investigaciones sobre el desempeño se puede dar mayor énfasis.

Kiliç (2013), en su tesis denominada *The Relationship Among Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior -A Research Study On Call Center Employees*. El objetivo de esta tesis fue conocer la relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional y el impacto de la relación de los colaboradores del Call Center, La muestra fue de 251 colaboradores del centro de llamadas que realiza un centro de llamadas en Bursa y tres centros de llamadas en Estambul. El diseño fue no experimental y correlacional, los instrumentos de esta investigación fueron la escala de ciudadanía organizacional de los autores Podsakoff P., Mackenzie, Paine, y Bachrach (2000) y la escala de compromiso

organizacional de Allen y Meyer (1997). Se halló que sí existe asociación entre las variables ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en el grupo de colaboradores de un Call Center en Estambul. Existe una relación positiva (0.447) entre compromiso afectivo y OCB, una relación positiva pero débil (0,238) entre el compromiso de continuidad y OCB, y también una relación positiva pero débil (0.384) entre el compromiso normativo y OCB.

Özdem (2012), en su tesis denominada *La relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los profesores de un colegio secundario*. El Objetivo fue Determinar la relación entre el comportamiento de ciudadanía organizacional, organización y compromiso profesional en función de las opiniones de los docentes que trabajan en los diferentes centros de enseñanza secundaria, la muestra fue de 832 profesores del colegio secundario Anatolian, se aplicó el diseño descriptivo correlacional. Se usó la escala de conductas de ciudadanía organizacional de los autores Podsakoff et. al., y la escala de compromiso organizacional y profesional de los autores Allen y Meyer, Se determinó una diferencia significativa entre las percepciones de compromiso organizacional de los maestros, el compromiso afectivo y el compromiso normativo con la sub dimensión espíritu deportivo de las conductas de ciudadanía organizacional, también se halló una relación directa y significativa entre los comportamientos de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional.

Rosario-Hernández y Rovira (2011), en su tesis titulada *La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico*. La objetivo fue establecer la dependencia que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional en relación con los rasgos de singularidad personal cimentado en el patrón de los cinco pilares de la teoría: satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico, la muestra fue de 76 personas del sexo femenino y 41 personas del sexo masculino. El diseño fue no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, se concluyó que sí existe dependencia o asociación entre las conductas de ciudadanía organizacional y la satisfacción

laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional, contrato psicológico, y los cinco factores.

Biaggini y Mendoza (2005), en su tesis titulada *Influencia del apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional, satisfacción laboral, sexo y nivel de cargo sobre la ciudadanía organizacional*, el propósito de este estudio fue hallar la reciprocidad que hay entre las conductas de ciudadanía organizacional y las variables: sustento organizacional descubierto, compromiso organizacional, satisfacción laboral, sexo, nivel de cargo, la población fue de 530 colaboradores y la muestra fue 376 colaboradores de un centro de salud del área metropolitana de Caracas, El diseño fue : Descriptivo correlacional, se concluyó que la variable sexo no tiene concomitancia con ninguna de las variables en estudio, el nivel de cargo no se asoció con el compromiso normativo, pero sí se correlacionó con el compromiso de continuo, la satisfacción laboral no se relaciona con la ciudadanía organizacional, sí hay asociación entre la ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional afectivo, y el apoyo organizacional.

Ibrahim (2013), en su tesis titulada *Relación entre el compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en empresas del sector público de Indonesia*, el objetivo fue conocer el vínculo que existe respecto del compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en empresas del sector público de Indonesia, la muestra fue de 176 colaboradores, se aplicó la investigación cuantitativa por métodos de encuesta, para una Los datos se recopilaron mediante un cuestionario, se concluyó que el compromiso organizacional muestra una correlación positiva y significativa con las conductas de ciudadanía organizacional. En lo que atañe al nivel del Compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional debemos decir que es bajo.

Asiedu, Owusu, y Adjei (2014), en su tesis titulada *El compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional: Herramientas para mejorar el desempeño de los colaboradores, un enfoque de marketing interno*, el Objetivo: fue evaluar la influencia que tiene el compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional en lo concerniente al desempeño de los colaboradores de la industria bancaria, la muestra fue de 200 colaboradores

desde 10 diferentes bancos en Ghana para evaluar si su actuación fue influenciada por su compromiso y el comportamiento ciudadana, es un estudio no experimental, exploratorio, cuantitativo, se concluyó que sí existe una correlación positiva que involucra al compromiso organizacional y la ciudadanía organizativa ($r = 0,910^{**}$, $p \leq 0,01$). En comparación con su impacto individual el compromiso organizacional ($\beta = 0.406$, $t = 2.493$, $P = 0.030 < 0.05$), y para las conductas de ciudadanía organizacional ($\beta = 0.589$, $t = 6.216$, $P = 0.000 < 0.05$).

1.1.2 Antecedentes nacionales

Rivera (2013), en su tesis titulada *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*, el objetivo fue determinar el nivel de compromiso organizacional de los profesores de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y la asociación entre variables socio-demográficas, la población fue igual a la muestra que estuvo constituida por 43 profesores de una I.E. de inicial, primaria y secundaria, fue una investigación de tipo cuantitativo, el cuestionario fue desarrollado en base al instrumento de Meyer y Allen (1991) en un 60% y de acuerdo al Organisational Commitment Question de Modway y otros (1979) en un 40%, se concluyó que el nivel de compromiso organizacional de la I.E. Particular, es regular, asimismo, el nivel de compromiso organizacional relevante y de continuo son actitudes expuestas por parte de los profesores en grados superiores que el compromiso normativo, el estudio, existe un nivel de asociación regular en lo que toca a las características demográficas: antigüedad laboral y sexo para determinarlos estudios correlacionales. En el aspecto de antigüedad laboral, se halló que el compromiso organizacional muestra un grado superior en los colaboradores antiguos que en aquellos que son nuevos en el puesto.

Salleres (2010), en su tesis titulada *La comunicación organizacional y su relación con el compromiso laboral en los colaboradores de Electrosur S.A. Tacna, año 2009*, el propósito fue determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y el Compromiso Laboral en los colaboradores de Electrosur S.A. de Tacna, la población estuvo constituida por 116 colaboradores, y la muestra a la que se aplicaron los instrumentos fue de 95 colaboradores, la investigación fue Estadística, Analítica, y deductiva, se concluyó que No hay asociación entre las variables de la Comunicación Organizacional y el Compromiso Laboral

respecto de los colaboradores de Electro Sur de Tacna. Se halló que el índice de Pearson $r = 0,029$ ($p = 0,782$).

Huilca (2008), en su tesis denominada *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Aplicación Productos Unión*, el objetivo fue conocer la asociación que hay respecto del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo) y del desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Aplicación Productos Unión, la población fue de 108 colaboradores, y la muestra fue de 30 colaboradores, el tipo de investigación fue básico y el diseño de investigación fue descriptivo, correlacional y transversal, se aplicó el instrumento de evolución que serviría para establecer el compromiso organizacional y el desempeño laboral, el método fue: Exploratorio, analítico, estadístico, deductivo, se halló que la asociación que hay entre el compromiso organizacional y desempeño el laboral es baja en los colaboradores de la empresa del presente estudio, pero hay un alto compromiso de los colaboradores con la empresa, la cual se basa en tres elementos: fuerte convicción, aceptación por los objetivos y práctica de valores de la organización.

Vallejos (2014), escribió la tesis titulada *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014*. El presente trabajo tiene por objeto determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar, donde se sugiere el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar?, para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: "Existe una relación directa entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar", la Metodología de investigación utilizada fue de Tipo: Básica, no experimental y descriptiva, se utilizó el Método Inductivo-Deductivo, Método Hipotético-Deductivo y el Método Análisis-Síntesis, con un diseño Descriptivo - Transversal, también se utilizó la encuesta como técnica de investigación. Según los resultados obtenidos se puede afirmar que existe relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, ya que ante el hecho de realizar acciones para mejorar la cultura organizacional

obtendremos mayor compromiso por parte de los trabajadores de la Municipalidad. Mediante los resultados presentados en esta investigación, la Municipalidad puede elaborar estrategias orientados a mejorar la cultura organizacional; estrategias que mejora el proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas y sanciones, logrando así un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

Minaya (2014), desarrolló su estudio denominado *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. Se ha diseñado un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. La muestra estuvo constituida por 39 empleados de la Institución Educativa, entre docentes y personal directivo. Para la medición de la variable Liderazgo transformacional se diseñó un instrumento compuesto de 36 ítems los cuales miden el Liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: consideración Individual, Estimulación Intelectual: 9 ítems, Motivación/ Inspiración y Tolerancia Psicológica. Para la medición de la variable Compromiso organizacional docente se aplicó un cuestionario constituido por 27 ítems a cual mide esta variable en tres dimensiones: Compromiso ético moral, Compromiso con los alumnos y Compromiso social. El análisis inferencial mediante el estadístico de la correlación de Pearson permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo transformacional y la Variable Actitudes para el compromiso organizacional docente ($r = 0.948$ y $p_valor = 0.00$). Asimismo se correlacionó la variable actitudes de compromiso organizacional docente con cada una de las dimensiones de la variable Liderazgo, encontrándose una alta correlación positiva y significativa con la dimensión Consideración individual ($r = 0.942$ y $p_valor = 0.000 < 0.05$); con la dimensión Estimulación intelectual, ($r = 0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$); con la dimensión motivación/ inspiración ($r = 0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) y con la dimensión Tolerancia psicológica ($r = 0.945$ y $p_valor < 0.05$). Los resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las

actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao 2013.

Tejada (2016), en su tesis titulada *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. La presente investigación busca estudiar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Chimbote, 2016. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional. Se trabajó con toda la población con una cantidad de 200 colaboradores de sexo masculino. Se empleó el diseño descriptivo correlacional. Se utilizó, la escala de clima laboral de Sonia Palma que fue elaborada en el 2004, del mismo modo se empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen elaborado en 1991, siendo adaptado por Quispe Muñoz, Maribel Gloria, cuyo resultado es válido y confiable para nuestra realidad, con un alpha de Cronbach ($r=0.737$ y $p=0.001$). Para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson, entre los principales resultados se encontró que existe relación positiva débil entre clima laboral y compromiso organizacional ($r=0.187^{**}$ y $p=0.008 < 0.001$), indicando que los colaboradores que perciben un buen clima laboral, poseen un mayor compromiso con la empresa. Finalmente, se halló los niveles de clima laboral que el 36.5% y 36% representan un nivel promedio a favorable, así como también los niveles de compromiso organizacional, donde el 69 % y 29 % lo que evidencian niveles de promedio a alto.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanista

1.2.1 Definiciones de conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.)

Existen muchos conceptos relacionados a las conductas de ciudadanía organizacional que han surgido en el tiempo, tales como el comportamiento extra-rol Cummings, Van Dyne, y Parks (1995), rendimiento de la ciudadanía organizacional Borman (2004), espontaneidad organizativa George y Jones (1997), comportamiento de la organización pro-social, Brief y Motowidlo (1986) y el comportamiento de voz del colaborador (Lepine y Van Dyne, 1998).

Muchos estudios han explorado los antecedentes de comportamiento de ciudadanía organizacional. Dimitriadis (2007), por ejemplo, propone que el

comportamiento de la ciudadanía organizacional depende de cinco factores determinantes clave: satisfacción en el trabajo, el compromiso organizacional, las percepciones de equidad, las percepciones que reviste el apoyo de liderazgo, y la moral de los colaboradores.

Existen tres tipos de comportamientos para incrementar la efectividad de las organizaciones, según este autor el personal de una empresa debe ser estimulado a entrar y permanecer en ella, luego deben cumplir con los requisitos específicos para su cargo, para luego implicarse en actividades espontáneas no prescritas o especificadas en su rol, Katz (1964). Con base en esto, Smith, Organ, y Near (1983) designaron a esta última categoría ciudadanía organizacional usando este término por primera vez. Existen comportamientos de cooperación más allá de los requisitos de trabajo tradicionales, y son esenciales para el buen funcionamiento de una organización (Lester, Meglino, y Korsgaard 2008).

La importancia de la ciudadanía organizacional proviene de la flexibilidad que la organización adquiere esencial para hacer frente a muchas situaciones imprevistas que surgen día a día de la institución (Smith, Organ, y Near 1983). Las organizaciones se enfrentan a un dilema no siempre es fácil de resolver, ya que, por un lado están los individuos clave que realizan lo que se les ha asignado a ellos, la otra es un valor añadido a adoptar comportamientos que exceden los requisitos de las funciones, (Cunha, Rego, Campos e Cunha, y Cabral-Cardoso, 2006). La ciudadanía organizacional hace referencia a las actitudes personales discrecionales, indirecta o directamente reconocidas por el patrón estándar de recompensas los cuales agregan y suscitan la función efectiva de la organización, donde dicha conducta no es requerimiento respecto del papel o de las funciones del cargo, sino que es cuestión de decisión individual (Podsakoff, Mackenzie, Paine, y Bachrach, 2000).

La noción de discrecionalidad implica que es un tipo de comportamiento voluntario del colaborador que no es parte de sus funciones. Otra idea importante está relacionado con el hecho de que ningún comportamiento lleva directamente a las recompensas, garantizado por la organización del sistema formal. Las conductas de ciudadanía organizacional más destacados son conductas que por sí solos no aportan valor añadido a la organización de inmediato, sin embargo,

a largo plazo y en su conjunto tienen un impacto positivo en la eficacia de la organización (Organ, 1997).

Organ (1997), se refiere a las conductas de ciudadanía organizacional con el concepto el desempeño contextual y propuesto por Borman y Motowidlo, (1997). El desempeño contextual se opone a la ejecución de tareas, relacionadas con las actividades directas de rendimiento o indirectamente relacionados con la función de núcleo técnico, Rego (1999). A su vez, el contexto de actuación está asociado con un conjunto de actividades que coadyuvan a la eficacia de la organización, modelando el ámbito organizacional, social y psicológico que actúa al igual que un catalizador de las actividades y procesos de trabajo (Borman y Motowidlo, 1997).

Como un ejemplo, se puede mencionar los comportamientos de ayudar a los colegas en forma voluntaria para la realización de actividades que no forman parte de sus funciones, entre otros Borman y Motowidlo (1997). Por lo tanto, este tipo de comportamiento es una contribución valiosa y significativa, porque son independientes de la función y la organización en la que se producen, mientras que la ejecución de tareas siempre se asocia con la función (Organ y Ryan, 1995). La ciudadanía organizacional tiene su fundamento en la teoría del intercambio social, según la cual cuando un colaborador se siente satisfecho con su trabajo tenderá a presentar un comportamiento positivo que beneficie la organización (Lingl y Organ, 1995).

La ciudadanía organizacional o con complementada de rol ha sido definida por Organ (1998) como la conducta que está más allá de lo prescrito por el rol en el trabajo y no directa o explícitamente reconocida por el sistema de recompensas formal, y que como valor agregado promueve el efectivo funcionamiento de la organización. Las conductas de ciudadanía organizacional son entendidas como esa posibilidad de manifestar libremente las opiniones, con el fin de proponer mejoras, y no solamente ensayar una crítica. Este aspecto puede que no solo contribuya con el éxito del grupo, sino que es posible que, principalmente, contribuya con lograr fin esperado por las organizaciones (López, 2012).

Un aspecto de aproximación para entender a la ciudadanía organizacional está relacionado con la justicia organizacional. Organ (1998) asevera que los colaboradores de una empresa creen que si son tratados de forma justa, es más probable que mantengan actitudes positivas hacia el trabajo. Y de esta manera, la percepción de imparcialidad por parte del personal puede influir en la conducta pro social impulsándolos para que definan su relación con la empresa como un intercambio social. Todo ello sucedería en permuta de que se le trate de manera justa, pues se considera que los colaboradores estarán más comprometidos con demostraciones discretas en la conducta cívica de las organizaciones. Pero si se llegara a percibir la parcialidad en la relación, ésta se construiría como un intercambio definido por mayor rigidez.

Lingl y Organ (1995) plantearon que la conducta cívica en las organizaciones se apoya también en antecedentes disposicionales y situacionales. El apoyo a los antecedentes disposicionales proviene del modelo de personalidad de los cinco grandes donde se propone que algunas dimensiones de la personalidad están relacionadas con la satisfacción y con la ciudadanía organizacional, en especial con dos dimensiones que son determinantes en la ciudadanía organizacional, uno de ellos es la afabilidad que se relaciona con la facilidad o dificultad para relacionarse con otras personas, es decir, para establecer relaciones interpersonales, y la rectitud que corresponde a ir más allá de lo mínimo en aspectos como la puntualidad, la asistencia, la limpieza, la protección de los objetos de la empresa y la adherencia a las reglas y políticas de la organización.

Existen dos grupos de comportamientos en una empresa, los comportamientos intrarol que son los determinados y especificados por el cargo de manera formal, y los extra rol que van más allá de los especificados por el cargo, como es la ciudadanía organizacional (Mackenzie, Organ, y Podsakoff, 2006). Las conductas de ciudadanía organizacional son aquellos comportamientos que no son prescritos formalmente; pero sin embargo los deseados por la organización. Ejemplos, la puntualidad, la ayuda a otros colaboradores, ser voluntarios de actividades que no son obligatorias, hacer sugerencias innovadoras para mejorar un departamento y no la pérdida de tiempo. También incluye las conductas que son estribillos de persona, aunque

no son conciente de ellos, como culpar a otros colaboradores, expresar el resentimiento, quejarse de problemas insignificantes o discutir con otros (Schnake, 1991).

Bateman y Organ (1983) indican que la ciudadanía organizacional tiene que ver con aquellos comportamientos que lubrican la maquinaria social de las organizaciones, pero no se prescriben ni se registran por mediciones cuantitativas (por ejemplo, colaborar con colegas, mantener el área de trabajo limpio, cuidado de los recursos, etc.).

Las conductas de ciudadanía organizacional son el resultado de las correlaciones que se establecen entre la institución social y las conductas de comportamiento ciudadano en el ámbito del trabajo, puesto que se originan por la construcción de la identidad con el grupo de labores y la puesta en práctica de la actitud profesional idónea (Arredondo, Rosas y Villa, 2010).

La ciudadanía organizacional además de aportar en la identificación del trabajo y el ejercicio profesional; también constituye una muestra del logro respecto de los fines de la organización, pues a partir del comportamiento ciudadano se establecerá el compromiso del colaborador por las actividades que realiza y este compromiso es una muestra del logro respecto de los fines de la organización. Se debe añadir también que lo que realiza el personal dentro de sus responsabilidades, existe otro modo de participar en el ámbito del trabajo cuando se habla de comportamiento ciudadano, pues este tipo de comportamiento del personal, sobrepasa sus responsabilidades estándares en su función laboral y granjea un plus al valor del mismo y de esta manera contribuye al éxito organizacional, (Topa, Moriano y Morales, 2008).

1.2.2 Características de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.)

Según Organ (1998), las características de las conductas de ciudadanía organizacional son:

a) Un comportamiento que debe ser intencional, es decir, la persona es libre en la decisión de ejecutarla.

- b) Tiene que ser voluntaria, es decir, no existe un requerimiento por escrito, no es una conducta recompensada o castigada.
- c) Tiene que ser desinteresada, porque el interés está en ofrecer algún tipo de ayuda a alguien o algún aspecto de la organización.
- d) Es necesario que sea visto de forma positiva, tanto por el propio individuo como por el observador.

1.2.3 Taxonomía de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.)

La definición original de Conductas de Ciudadanía Organizacional incluye dos dimensiones: el altruismo y cumplimiento general Smith, Organ, y Near (1983). Altruismo, que ha sido identificado como un componente esencial de las conductas de ciudadanía organizacional por la mayoría de los investigadores que trabajan en este campo, se refiere a los comportamientos que están directa e intencionalmente dirigidas a ayudar a una persona específica en situaciones cara a cara Smith, Organ, y Near (1983). El cumplimiento general, que pasó a llamarse por Organ (1998) como conciencia, es más impersonal que el altruismo, ya que no se dirige a una persona específica, pero en el sistema. Se refiere principalmente al cumplimiento de normas interiorizadas que definen el comportamiento de un buen colaborador como ser puntual, haciendo uso adecuado del tiempo de trabajo por no perder el tiempo. Smith, Organ, y Near (1983). Después de cinco años, Organ (1998) mejoró el trabajo de Bateman y Organ (1983), Smith, Organ, y Near, (1983) identificaron cinco dimensiones, tres de los cuales eran nuevos. Estas dimensiones son el altruismo, la conciencia, cívica virtud, cortesía y deportividad.

El altruismo se refiere a las actitudes voluntarias que coadyuvan a otra persona con problemas relacionados con la carga laboral como instruir a un nuevo colaborador sobre el uso de equipos, ayudar a un compañero de trabajo a ponerse al día con una acumulación de trabajo. La Conciencia es un patrón que impele a avanzar otro techo adicional, por ejemplo los niveles de puntualidad, atención, limpieza, conservación de los recursos, y asuntos relacionados de mantenimiento interno.

La virtud cívica se define como la intervención constructiva en el proceso de la organización y contribución a este proceso mediante la expresión,

opiniones, asistir a reuniones, discutir con sus colegas los temas del día, y la lectura de las comunicaciones organizacionales tales como correos para el bienestar de la organización.

La Cortesía refiere a los gestos que ayudan a otros para evitar que los problemas interpersonales ocurran, tales como dar aviso previo de la agenda de trabajo para alguien que está en necesidad, o consultar a otros antes de tomar cualquier acción que afectaría a ellos, Organ (1998). La idea principal de la cortesía es evitar problemas en la realización de acciones cuando hacen el trabajo sus colegas y dándoles aviso suficiente para llegar preparado cuando se agrega a sus cargas. Al salir de la copiadora o impresora de buena condición para que usen los otros colaboradores es un ejemplo de cortesía en el trabajo (Mackenzie, Organ, y Podsakoff, 2006).

La Deportividad se define como "el deseo de una persona de no quejarse cuando experimenta los inconvenientes inevitables y abusos generados en el ejercicio de una actividad profesional", Organ (1990). Se refiere a no quejarse siendo innecesariamente positivo y tolerante hacia las dificultades que pueden realizarse en el lugar de trabajo.

1.2.4 Consecuencias de las conductas de ciudadanía organizacional

La retención de colaboradores

La retención de los colaboradores tiene la atención de los gerentes de alto nivel en las organizaciones de hoy en día debido a que los costos personales y organizacionales de dejar un trabajo son muy altos, Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky y Erez (2001). Es un término de gestión empresarial que se refiere a los esfuerzos realizados por los colaboradores para retener a los colaboradores en su fuerza de trabajo. Mackenzie, Organ, y Podsakoff (2006) consideran que las dimensiones de la Conductas de ciudadanía organizacional, como el altruismo y la deportividad mejoran la capacidad de institución para asimilar e impedir la fuga de los mejores colaboradores. La retención tiene una relación directa y casual con las necesidades y la motivación de los colaboradores. Los colaboradores con el comportamiento de altruismo se ayudan unos a otros en la organización que lleva a la relación interpersonal saludable entre los colaboradores. Esto da lugar a un ambiente de trabajo sano y clima de trabajo

positivo. Los colaboradores con este tipo de entorno de trabajo rara vez desean abandonar la organización. La deportividad y la cortesía también generan un entorno laboral positivo en el que los colaboradores rara vez se quejan de los inconvenientes que enfrentan las mujeres y reducir los conflictos relacionados con el trabajo de otros colaboradores. Todos estos comportamientos extra rol de los colaboradores en el lugar de trabajo hacen el mejor lugar para trabajar y ayudar en la retención de colaboradores.

Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo mide cómo los colaboradores son felices con su trabajo y el entorno de trabajo. En esta dirección de un par de hallazgos Chughtai y Zafar (2006) y Khalid y Ali (2005) descubrió que las dimensiones de la ciudadanía organizacional como el altruismo y la conciencia pueden mejorar la satisfacción de los colaboradores que trabajan en la organización. Cuando los colaboradores con experiencia muestran altruismo en su comportamiento para ayudar a los colaboradores con menos experiencia sobre la eficiencia en las formas de realizar el trabajo, que mejorarán el rendimiento de los colaboradores menos experimentados en tanto que los colaboradores con el comportamiento de conciencia requieren menos supervisión y permitir que el gestor le delegue más responsabilidad a ellos Allen y Meyer (1997) y Mackenzie, Organ, y Podsakoff (2006). Debido al altruismo y la cortesía interpersonal positivase desarrolló entre los colaboradores y que se mantendrá satisfecho en la organización. Así que en la base de éstos por encima de relación positiva entre ciudadanía organizacional y la satisfacción del colaborador se puede predecir.

Absentismo

El absentismo se refiere a la no presencia habitual en el centro de labores, Podsakoff P., Mackenzie, Paine, y Bachrach (2000) declararon que "a pesar de que no tenemos conocimiento de ninguna investigación similar sobre la relación entre la OCB y otras formas de absentismo, como la tardanza, ausentismo y la tardanza es de esperar un patrón similar de efectos".

Diversos estudios llevados a cabo por Chughtai y Zafar (2006), Khalid y Ali (2005) y Mackenzie, Organ, y Podsakoff (2006), admiten que el aumento de nivel de ciudadanía organizacional conduce al absentismo reducido. Van Scotter

y Motowildo (1996) declararon que las conductas de ciudadanía organizacional muestran el entusiasmo de un colaborador a participar activamente en la organización y para interactuar con otros miembros. Pero el absentismo que se refiere la retirada de las tareas de trabajo de la organización y el alejarse del entorno social, Las conductas de ciudadanía organizacional tienen una relación negativa con el absentismo (Viswesvaran, 2002). Los colaboradores que tienen una alta propensión A dimensiones como la conciencia y la virtud cívica están muy interesados en el desarrollo y la existencia de la organización y evitar la falta innecesaria que podría ser perjudicial para la organización.

Conflicto trabajo-familia

El Conflicto trabajo -familia se puede definir como una forma de conflicto de rol en el que entre las presiones de rol los dominios de trabajo y la familia son incompatibles entre sí en algún aspecto Bolino y Turnley (2005). Es una especie de conflicto de rol en el que las demandas en roles de trabajo interfiere con las demandas de los roles de la familia (Greenhaus y Beutell, 1985).

Se produce cuando las demandas de tiempo, de energía y de comportamiento de una función en un dominio (familiares o de trabajo) crean obstáculos para satisfacer las demandas del otro dominio (familia o en el trabajo) (Bragger, Srednicki, Kutcher, Indovino, y Rosner, 2005).

Los conflictos familiares–Trabajo a menudo conducen a ciertas consecuencias negativas como problemas de actitud, de comportamiento y de salud relacionados. Cuando una persona ayuda a otros en la organización o se queda por largas horas que generalmente da menos tiempo para su familia, lo que conduce a trabajar los conflictos familiares. Bolino y Turnley (2005) descubrió que a veces las conductas de ciudadanía organizacional conducen a las consecuencias negativas, como el conflicto de la familia de trabajo. Pezij (2010) también encontró una relación positiva que se establece entre las conductas de ciudadanía organizacional y el conflicto trabajo-familia y la relación fue moderada por normas de cooperación. Por lo tanto es probable que exista entre las conductas de ciudadanía organizacional una correlación positiva con los conflictos familiares trabajo.

Sobrecarga de rol

La sobrecarga de rol se define como el grado en que las expectativas de rol exceden la cantidad de tiempo y los recursos ofrecidos para su realización, Bolino y Turnley (2005). Se refiere a una situación en la cual los colaboradores tienen demasiadas responsabilidades o actividades que se espera de ellos en el tiempo disponible para ellos, su capacidad y en relación con otras limitaciones, Rizzo, House y Lirtzman (1970). Cuando un colaborador hace ciertas cosas que están más allá de sus funciones de trabajo, que tiene que dar tiempo adicional para su trabajo descuida a su familia, quedarse hasta tarde en la oficina o el trabajo en días de descanso, etc. Por lo tanto, el individuo se enfrenta al problema de la sobrecarga de rol.

Los colaboradores que se dedican a sí mismos las conductas de ciudadanía organizacional a veces se sobrecargan debido a sus múltiples funciones y cuando no es capaz de gestionar de forma simultánea. Peziz (2010) realizó un estudio teniendo 85 colaboradores y halló evidencia que indica relación positiva entre la las conductas de ciudadanía organizacional y la sobrecarga de roles. La relación era moderada por el compromiso afectivo. Organ y Ryan, (1995) también sugirieron que el alto nivel de participación de las conductas de ciudadanía organizacional puede provocar sobrecarga de rol como se ha mencionado por Bolino y Turnley (2005). De ahí que la relación positiva entre las conductas de ciudadanía organizacional y la sobrecarga de roles que se anticipa.

1.2.5 Dimensiones de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.)

Graham (1991) considera que a las conductas de ciudadanía organizacional como un concepto global que consiste en tres dimensiones: la obediencia, fidelidad y participación. Según Muchinsky (2002), las dimensiones en la ciudadanía organizacional son:

1. Altruismo o conducta de cooperación, el cual refleja a personas que de manera voluntaria ayudan con una dificultad o labor importante para la Institución.
2. Rectitud o complacencia, se refiere a ser puntual, seguir sensatamente las reglas, normas y procedimientos de la empresa.

3. Cortesía, es ser atento y respetuoso con los derechos de las demás personas.
4. Deportivismo, se refiere a evitar las quejas, problemas menores y chismes falsamente engrandecidos.
5. Virtud Cívica, se refiere a la intervención responsable en el aspecto político de la institución. Esta dimensión se refleja conociendo los aspectos actuales de la organización, con la asistencia a las reuniones y atendiendo a comunicaciones internas.

A partir de las primeras aproximaciones surgen nuevas dimensiones en cuanto a las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.). Los autores Podsakoff y Mackenzie (1994), dividieron este concepto en tres dimensiones: altruismo, conductas cívicas y deportivismo, más adelante Podsakoff, Mackenzie, Paine, y Bachrach (2000), añadieron otra nueva dimensión al concepto, que se refería a las conductas de ayuda entendida como la ayuda a otros voluntariamente en el trabajo o para prevenir problemas relacionados con el mismo.

A partir de esta concepción las dimensiones de ayuda inicialmente planteadas por estos autores recobraron un orden; pues a las conductas de ayuda se les ubico en el altruismo; acercándose así a la concepción dada por Organ (1990), y las conductas de prevención de problemas con los compañeros fueron ubicadas en una dimensión llamada cortesía que también había sido mencionada años atrás por Organ (Arredondo, Rosas y Villa, 2010).

Van Dyne, Graham, y Dienesch (1994) investigaron una clasificación que se centraba en dos niveles contrastantes: primero, comportamiento promotor y prohibitivo; y segundo, el comportamiento afiliativo y desafiador. Se entiende el comportamiento promotor como el comportamiento proactivo, que promueve y permite que las situaciones sucedan; mientras tanto el prohibitivo es preventivo, enmarca el amparo de actores con no tanto poder o sorteando la ocurrencia de conductas no adecuadas.

Por otro lado el comportamiento afiliativo es interpersonal y solidario, y hace que se refuercen las relaciones y está en caminado en dirección de la otra persona, mientras que el comportamiento desafiador incide en ideas y

problemas, y se encuentra enfocado hacia los cambios y existe posibilidades de que pueda estropear las relaciones interpersonales (Omar y Delgado, 2005).

Coleman y Borman (2000) propusieron una novedosa clasificación con tres niveles o dimensiones: (1) desempeño ciudadano interpersonal, el cual incluye el altruismo y porciones de las actitudes de cortesía; (2) desempeño ciudadano organizacional, en el cual se puede subcategorizar ciertas actitudes de cortesía: los de virtud cívica y deportividad; y (3) desempeño ciudadano de tarea, el cual subsume los comportamientos de cumplimiento generalizado.

Asimismo Podsakoff P., Mackenzie, Paine y Bachrach (2000) sostienen que tiene carácter prioritario establecer cada uno de las partes que componen el comportamiento ciudadano, que se pueden observar en algunos colaboradores, los cuales se desarrollan y promueven en virtud de las prácticas y políticas de la administración, es así como define siete dimensiones del comportamiento ciudadano organizacional: propensión a ayudar, actitud competitiva, fidelidad organizativa, cumplimiento organizativo, iniciativa individual, virtud cívica y autodesarrollo.

Hacia el año 2003, la investigación sobre conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.), tuvo como propósito inicial, las actitudes de ayuda o colaborativas, siendo incluso que la atención de los que realizaron la pesquisa se centró en los comportamientos de voz (voice behavior) Omar y Delgado (2005). Si bien las conductas de ciudadanía organizacional de ayuda se transmutan en asistencias ante una dificultad o una labor importante para la institución, tales como dirigir a los recientes colaboradores, sustituir a quienes se fueron, cooperar con el excesos de trabajo y tareas parecidas, los comportamientos de ciudadanía organizacional de voz, son definidos como uno de los más relevantes para conseguir la meta deseada en la organización, debido a la importancia que coloca en los asuntos de flexibilidad, innovación y desarrollo continuo.

Si bien las de ciudadanía organizacional (C.C.O.), ha tenido gran avance desde el año 1988, y han proporcionado que este constructo sea multidimensional se han llegado a sugerir un sin número de dimensiones de dichas conductas, las más usadas en el diseño de pruebas o test que evalúan

las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.) son el altruismo, conciencia, deportividad, cortesía y virtud cívica. A continuación se presenta la taxonomía de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.).

En la tabla 1 se aprecian dimensiones de la ciudadanía organizacional propuestas por Patiño, Giraldo, y Bohórquez (2014), se encuentra el altruismo, comprendido como acciones voluntarias orientadas a la ayuda a otras personas cuando estas presentan algún problema en el trabajo, la conciencia se entiende como un patrón de comportamiento asociado principalmente con la puntualidad y asistencia al trabajo, la deportividad es una postura de tolerante ante los inconvenientes que se presentan en la compañía, sin reacciones negativas como imposiciones o reclamaciones, la cortesía se encamina a considerar todos los posibles inconvenientes vinculados con la actividad laboral y la virtud cívica implica una participación responsable y constructiva de la organización.

Tabla 1*Taxonomía de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.)*

Dimensión	Definición
Altruismo	Comportamiento discrecional que tiene el efecto específico de ayudar a otras personas con un inconveniente o actividad relevante para la institución.
Conciencia	Comportamiento discrecional de parte de un colaborador que sobrepasa los límites estándar de requerimientos mínimos del rol de la organización, en las áreas de asistencia, obediencia de reglas y normas (puntualidad, asistencia, autonomía, y otros).
Deportividad	Buena disposición de los colaboradores a tolerar ocasionales penurias y de privaciones que acontecen imprevisiblemente a los individuos en el curso de los esfuerzos de la organización. No quejarse por problemas menores del trabajo.
Cortesía	Comportamiento discrecional de parte de un individuo dirigido a prevenir problemas relacionados con los compañeros de trabajo.
Virtud cívica	Comportamientos que reflejan una participación responsable, estar involucrados y preocuparse constructivamente por la vida política de la organización.

Fuente. Patiño, Giraldo, y Bohórquez, 2014)

Después de haber revisado los planteamientos de los autores arriba mencionados, la propuesta por Muchinsky (2002) se estima la mejor.

Tabla 2

Dimensiones de las conductas de ciudadanía organizacional, según Muchinsky (2002)

Dimensión	Definición
Altruismo o conducta de cooperación	Esta dimensión refleja a personas que de manera voluntaria ayudan con una dificultad o labor importante para la Institución.
Rectitud	Se refiere a ser puntual, seguir sensatamente las reglas, normas y procedimientos de la empresa.
Deportividad	Se refiere a evitar las quejas, problemas menores y chismes falsamente engrandecidos.
Cortesía	Trata respecto de ser atento y respetuoso con los derechos de las demás personas.
Virtud cívica	Se refiere a la intervención responsable en el aspecto político de la institución. Esta dimensión se refleja conociendo los aspectos actuales de la organización, con la asistencia a las reuniones y atendiendo a comunicaciones internas.

1. Altruismo o conducta de cooperación, el cual refleja a personas que de manera voluntaria ayudan con una dificultad o labor importante para la Institución.
2. Rectitud o complacencia, se refiere a ser puntual, seguir sensatamente las reglas, normas y procedimientos de la empresa.
3. Cortesía, es ser atento y respetuoso con los derechos de las demás personas.
4. Deportivismo, se refiere a evitar las quejas, problemas menores y chismes falsamente engrandecidos.
5. Virtud Cívica, se refiere a la intervención responsable en el aspecto político de la institución. Esta dimensión se refleja conociendo los aspectos actuales de la organización, con la asistencia a las reuniones y atendiendo a comunicaciones internas.

1.2.6 Funciones de las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso laboral

Una variable que tiene concomitancia con la manifestación de comportamientos de ciudadanía organizacional (C.C.O.) es el compromiso laboral que a partir de la definición que ofrece Cáceres (2000), se entiende a partir de sus planteamientos como un estadio psicológico que singulariza el vínculo entre el personal y una institución lo que le otorga resultados en su opción para seguir o no en la institución. Además según lo propuesto por Muchinsky (2002), implica un vínculo de lealtad relacionado con el deseo de permanecer en la organización, puesto que se relaciona con un proceso de identificación, en el cual se construye una creencia acerca de la necesidad y utilidad de las funciones que realiza el personal dentro de la organización.

Allen y Meyer (1997) determinaron una clasificación del compromiso laboral., basado en tres tipos de compromiso laboral como lo son, el compromiso afectivo o moral, relacionado el deseo, pues parte de las sujeciones de emoción que se crean con la institución y se asocia con la satisfacción de necesidades de orden psicológico o expectativas frente a la organización. A su vez también se logra concebir el compromiso de continuación, relacionado con la necesidad, puesto que se evalúa la inversión de tiempo y esfuerzo que implica dejarla organización y el Compromiso normativo, coligado con el deber, donde se establece una creencia de lealtad con la organización, que conduce a un sentido de reciprocidad de lo que lo brinda la organización al personal (Cáceres, 2000).

Según las teorías y los conceptos revisados, se puede entender que el compromiso organizacional es una de las expresiones de los comportamientos de ciudadanía organizacional (C.C.O.), este compromiso organizacional determina de alguna forma la disposición que maneja el personal hacia la organización, pues es la actitud hacia el trabajo, que construye el personal en el proceso de socialización con los patrones de comportamiento manejados en la organización, cuando el compromiso laboral, ha dado origen a las manifestaciones del comportamiento ciudadano en las organizaciones, el mismo personal orienta sin presión sus acciones al mejoramiento de su cargo y de la organización, pues se siente vinculado con la organización a partir de lo que recibe de la organización.

De acuerdo con esto es pertinente mencionar los hallazgos de la investigación realizada por Gomez, Santofimio, y Segura (2007), quienes reflexionan acerca de la posible relación que puede existir entre las manifestaciones del compromiso laboral y la concientización, puesto que se puede mantener una relación laboral con la organización debido a que el personal está consciente del costo que tendrá abandonar la organización.

1.2.7 Definición de compromiso organizacional

El compromiso laboral, manifiesta la actuación racional y emotiva de los colaboradores con su organización, y con esto su colaboración individual para el éxito de la empresa. El personal que tiene un alto compromiso organizacional contribuyen con sus actitudes para lograr los objetivos organizacionales (Jiménez, 2007).

Según Allen y Meyer (1997) el compromiso organizacional es un estado psicológico que se basa por el vínculo del colaborador con la institución y que tiene consecuencias en el momento que colaborador tenga que decidir continuar como miembro de la institución.

Kinicki y Kreitner (2012), estiman que el Compromiso Organizacional representa el valor con el cual una persona se vincula con una institución y el nivel de compromiso o involucramiento con sus metas.

El compromiso organizacional es una fuerza que une a los colaboradores con su empresa, es decir es un estado psicológico que guía el esfuerzo a una persona. Teniendo el compromiso laboral, los colaboradores pueden compartir las metas organizacionales y su cultura organizacional de la empresa en donde laboran (Hera, Iñigo, Mazo, y Bilbao, 2004).

Luthans (2008) asevero que el compromiso laboral expone la lealtad de los colaboradores hacia su empresa, es una participación activa y dinámica por lo cual se manifiesta su responsabilidad por su empresa, el éxito y bienestar organizativo.

Robbins y Judge (2009) consideraron el nivel de identificación por parte de los colaboradores de una empresa con respecto a los objetivos organizacionales y desea participar en su consecución.

Griffin y Moorhead (2010) concluyen que el compromiso organizacional, nombrado algunas veces compromiso laboral, muestra la filiación de un colaborador y su inclinación de simpatía con la institución. Un trabajador muy comprometido se considera el mismo como un engranaje importante de la empresa. Así tenemos que al referirse a la institución, este se referirá en términos propios, este colaborador dirá algo por el estilo: “Hacemos productos de alta calidad”, no se detiene en los problemas minúsculos de insatisfacción. Por otra parte, un colaborador sin el compromiso que el del anterior tendrá un mayor porcentaje de considerarse así mismo como que no pertenece a la institución. A saber, este colaborador se referirá a la institución en palabras menos personales como “no pagan muy bien a sus colaboradores, de esta manera ha de expresar una insatisfacción más alta acerca de los problemas menores y no se verá así mismo como parte de la institución a un largo plazo.

1.2.8 Importancia del compromiso organizacional

El compromiso laboral se refleja en el comportamiento actitudinal de los colaboradores, de manera que se manifieste en su contribución valiosa y activa a la consecución de los objetivos organizacionales e individuales de los colaboradores. (Hellriegel, Slocum, y Woodman, 1999).

Cada empresa tiene su misión y sus objetivos organizacionales, las cuales con el esfuerzo, su potencialidad del colaborador y sus percepciones de seguir laborando en la empresa definen el grado de compromiso laboral, (Davis y Newstrom, 2001).

El compromiso laboral o compromiso organizacional coadyuva a la investigación del comportamiento de los recursos humano en una organización en una forma holística o integral, debido a que se concibe a la empresa como una totalidad y no un estudio enfocado al puesto de trabajo. La insatisfacción laboral puede ser temporal, pero con toda la organización, esta insatisfacción está ligada directamente al grado de compromiso laboral y repercute en la renuncia o permanencia en la empresa (Robbins y Judge, 2009).

Existe una relación inversa entre el compromiso laboral y la rotación del personal, es decir a mayor compromiso laboral hay menor rotación y menores renunciaciones, la relación es inversa a menor compromiso organizacional hay un

menor ausentismo, así mismo el compromiso laboral tiene una relación directa con la productividad, es decir a mayor compromiso laboral u organizacional hay una mayor productividad. (Hellriegel, Slocum, y Woodman, 1999).

El Compromiso Organizacional es el resultado de un sentimiento de bienestar en el centro de labores; debido a esto Kinicki y Kreitner (2012) consideran que existe una vinculación interesante entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral. Las pesquisas llevadas a cabo manifiestan, entre otras cosas, que en tanto mayor es el Compromiso de los funcionarios, mayor será la productividad de todos los colaboradores y presumiblemente de la institución, concluyendo con ello que el compromiso organizacional presenta también influencia en otros aspectos tan primordiales, a saber: la productividad, la estabilidad laboral y la competitividad; aunque además también en aspectos como la estructuración de los equipos de trabajo, la eficacia, la participación y también en la personalización del local de trabajo, (Díaz y Rodríguez, 2007, p. 215).

1.2.9 Predictores del compromiso organizacional

Se registran tres categorías mayores de predictores del Compromiso Organizacional: las características de los colaboradores, las características de las tareas y las características de la organización (Glisson y Durick, 1988).

Una diversidad de particularidades de los colaboradores que muestran su personalidad, sus necesidades personales y valores es registrada para ser vinculadas con el compromiso. Morris y Sherman apuntaron que los colaboradores con mayor antigüedad, menor grado de instrucción y con una gran competitividad presentaban altos grados de Compromiso organizacional.

O'Reilly y Caldwell (1986) informaron que los colaboradores que se percataban de escasas oportunidades de otros empleos se inclinaban a un mayor compromiso.

Otros autores han registrado que la cantidad de tiempo que los colaboradores han permanecido en la institución y la cobertura de su identificación con la labor desempeñada estaban positivamente vinculados con el compromiso; por el otro lado, la cantidad de años que los colaboradores hayan

estado en el mismo puesto y aquellos que se arrimaban más al cambio estaban asociados en modo negativo con el compromiso.

Para una gran variedad de instituciones o empresas, la edad y la pertenencia de sus colaboradores, por lo común, han sido descritas de manera positiva respecto al compromiso en la institución (Hall, Scheneider y Nygren 1970).

En lo que toca a las características de la labor, hay suficientes pruebas para seleccionar los predictores más confiables, entre estos tenemos: el conflicto del rol, la identificación de la tarea, la oportunidad de interacción social, los niveles de habilidades de los subordinados y la esfera de acción o alcance de la tarea.

Se les ha dado menor importancia se les ha rendido a otras características organizacionales como fiables predictoras del compromiso. Morris y Sherma (1981) estiman, que el liderazgo un buen predictor; pero que lamentablemente no ha recibido mucha atención por parte de los investigadores.

1.2.10 Directrices para aumentar el compromiso organizacional

Luthans (2008) indicó que en los primeros análisis respecto del compromiso, la administración enfrenta una situación paradójica: por un lado, la orientación moderna del trabajo de equipo, la delegación de autoridad y los organigramas más planos valoran mucho justamente el tipo de automotivación que uno espera obtener de los colaboradores comprometidos. Y por otro lado, las fuerzas ambientales operan para traer abajo la forma de pensar de los colaboradores respecto del compromiso.

Dessler (2012), propone las subsiguientes directrices definidas para efectuar un procedimiento administrativo que ayude a solucionar el problema actual e incremente el compromiso organizacional de los colaboradores:

- Comprometerse con valores que den prioridad al personal, Póngalos por escrito, contrate a los administradores educados y predique con el ejemplo.
- Aclarar y comunicar la misión, aclare la misión y la ideología, hágala carismática, use prácticas de contratación basadas en valores, destaque la orientación y la capacitación basadas en valores, fomente la tradición.

- Garantizar la justicia organizacional, contar con un amplio procedimiento de quejas, proporcionar medios de comunicación extensos en ambos sentidos.
- Crear un sentido de comunidad, generar una homogeneidad basada en valores, comparta por igual, destaque la colaboración, el intercambio de colaboradores y el trabajo en equipo.
- Apoyar el desarrollo de los colaboradores, comprometerse con actualizarlos proporcionar desafíos laborales durante el primer año, propicie el enriquecimiento laboral y la delegación de autoridad, promueva desde dentro, ofrezca actividades de desarrollo, proporcione a los colaboradores seguridad por garantía.

1.2.11 Dimensiones del compromiso organizacional

Allen y Meyer (1997) concluyeron que el compromiso organizacional posee tres componentes distintos:

El compromiso afectivo, involucra el afecto emocional, la identificación y la participación del colaborador en la organización.

Urteaga y Omar (2008) en su trabajo hallaron que las mujeres y colaboradores de mayor permanencia en el puesto son más propensos a contraer un compromiso afectivo. De esa misma manera, investigaron que los colaboradores de empresas pequeñas muestran mayor compromiso afectivo que los colaboradores de empresas grandes.

Estas relaciones entre comportamiento organizacional y tamaño de la empresa también fueron investigadas por Beck y otros (2004), los cuales concluyeron que los grupos pequeños aumentan las interacciones sociales y ayudan al progreso y fortalecimiento del compromiso afectivo entre los colaboradores.

En lo tocante al suceso de las prácticas organizacionales con el compromiso, se logran las correlaciones más relevantes, ya que conforme va abonanzando la manera que un colaborador considera que la institución en la cual labora colma sus primordiales requerimientos y les satisface sus necesidades principales. De acuerdo con esto, dicho colaborador se va

considerando atado a su institución y va experimentando mayores grados de compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1991).

Los colaboradores en su labor diaria deben percibir que la empresa se preocupa por su bienestar y por sus condiciones laborales, de manera que se sienten importantes para el funcionamiento empresarial, lo que permitirá que los colaboradores obtengan un mayor compromiso laboral. (Allen y Meyer, 1997).

El compromiso normativo, compromete los sentimientos necesarios de los colaboradores para continuaren la institución.

Esto se manifiesta en su esencia en la lealtad a la institución, de modo simbólico como una especie de pago, en concordancia por percibir algunos beneficios; a saber, el costeo por parte de la institución de algún curso de actualización o capacitación; genera una actitud de reciprocidad con la institución. Es debido a este gesto de la institución que se forma un sólido afecto de permanecer a la organización, como resultado de sentir una impresión de deuda hacia la institución por haber recibido una oportunidad de ese tipo, la misma que es apreciada por el colaborador. Así el compromiso normativo es emocional debido a que el colaborador siente la obligación de no abandonar la institución por sentirse en “deuda” con la ella (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso continuo, engloba el compromiso que se cimienta en las implicaciones negativas que el colaborador presupone si abandonará la institución. Sopesa el hecho que ya no tendrá antigüedad para futuros ascensos o promociones.

Se puede observar un planteamiento elemental del “coste de oportunidad”. Este representaría un grado de compromiso escaso cimentado en lo que perdería el colaborador si no se involucrara en mayor grado con la institución. Para algunos autores sería de continuidad o alienante. Un colaborador con un mayor grado de compromiso de permanencia, sostiene un nivel laboral por debajo de la media al interior de la institución, con lo cual solo se limitaría a realizar lo que estrictamente se le encarga, de esta manera solo hará lo mínimo necesario para continuar en la institución. (Allen y Meyer, 1997).

Una vez visto el estado de la cuestión respecto de las dimensiones del compromiso organizacional, se ha establecido que la mejor propuesta es la de los autores Allen y Meyer (1997). Estas dimensiones se recogen en la Tabla 3.

Tabla 3

Dimensiones del compromiso organizacional, según Allen y Meyer (1997)

Dimensión	Definición
Compromiso normativo	El compromiso normativo, compromete los sentimientos necesarios de los colaboradores para continuar en la institución.
Compromiso afectivo	El compromiso afectivo, involucra el afecto emocional, la identificación y la participación del colaborador en la organización.
Compromiso continuo	El compromiso continuo, engloba el compromiso que se cimienta en las implicaciones negativas que el colaborador presupone si abandonará la institución. Sopesa el hecho que ya no tendrá antigüedad para futuros ascensos o promociones.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Esta tesis aportará a la creación de un prometedor campo de investigación sobre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería en su totalidad y en sus componentes de acuerdo al modelo de escala de ciudadanía organizacional de los autores Podsakoff P., Mackenzie, Paine, y Bachrach (2000) y la propuesta de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1997).

Con estos nuevos conocimientos se pretende generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento actual de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional, confrontando sus paradigmas teóricos con los resultados encontrados en esta tesis. En caso de aceptar las hipótesis planteadas se podrá generalizar sus resultados con los principios

teóricos más amplios de los temas en estudio, de lo contrario se pueden contradecir los resultados de esta investigación con los fundamentos teóricos de estos temas, iniciándose nuevas rutas teóricas en base a estos nuevos hallazgos teóricos.

El compromiso organizacional es una variable organizacional reciente cuyos pioneros Allen y Meyer, desde la década del 1990 crearon esta base teórica de tres componentes para que sean aplicadas en la realidad problemática, por lo que esta investigación también constituye una novedad al estudiarla con su relación con la ciudadanía organizacional. Asimismo esta investigación tiene una utilidad teórica porque busca contrastar los resultados con otras investigaciones anteriores en otros contextos nacionales o internacionales y con los paradigmas teóricos de las variables en estudio.

El aporte de esta tesis a la ciencia, consiste en la descripción de hechos, fenómenos u objetos de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en una institución pública del Perú, al identificar su tipo o niveles en los que se desenvuelven estos procesos organizacionales, así como hallar la asociación de las variables y sus indicadores de este estudio.

1.3.2 Justificación práctica

Porque con esta investigación y con este nuevo conocimiento el Viceministerio de Pesquería, 2017, mejorarán su accionar en la gestión de Recursos Humanos y pueda lograr sus fines, objetivos y metas, en concordancia con los que están definidos por las políticas y planes estratégicos y operativos de la empresa en estudio.

Sus usos prácticos se basan en que el Viceministerio de Pesquería al tener un diagnóstico del tipo y nivel de compromiso organizacional y la cultura organizativa, así como su correlación, se pueda implementar con conocimiento de causa en los planes operativos, estratégicos, procedimientos, políticas, programas de la institución para la mejora del talento humano y en consecuencia de la gestión empresarial.

Al obtener el conocimiento del tipo y nivel de cultura organizativa y compromiso organizacional podrá servir para la toma de decisiones en el área de evaluación de puestos y categorización de puestos, al estudiar si hay un bajo

nivel de compromiso afectivo, normativo o continuo o un determinado tipo de subcultura se detectarán que se debe hacer una reformulación de puestos en su descripción , análisis de puestos, enriquecimiento del puesto con el propósito de que el colaborador tenga una mayor identificación con su puesto de trabajo y con su empresa.

Es útil para la capacitación de personal porque con el nuevo conocimiento se aplicarán correctivos necesarios con planes de capacitación, para lograr un alto compromiso de los colaboradores y la cultura organizativa que se propone la alta dirección del Viceministerio de Pesquería, además se permitirá coadyuvar a la selección de personal, si se descubre que hay un bajo compromiso normativo, afectivo o continuo o una cultura organizacional débil, se deberá implementar acciones, políticas para que en el proceso de colocación de personal haya una selección del personal idóneo y no solo con fines de amistad o proselitismo político.

Es útil para la evaluación del desempeño, en que no solo se debe aplicar encuestas de clima laboral en forma periódica, sino que es necesario que se investigue como está el compromiso organizacional y cultura organizacional en un tiempo determinado, de manera de conocer cuál es el compromiso que tiene el personal, el cual es un factor determinante en su desempeño o productividad (Arciniega y González, 2002).

1.3.3. Justificación metodológica

La investigación está generando la aplicación de los instrumentos de recolección de datos válidos y confiables para medir las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería, 2017.

Con esta tesis se estudiará la confiabilidad con el alfa de Cronbach de los instrumentos de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional.

Se aplicarán el método para analizar los resultados y contrastar las hipótesis que servirán de guía para otras investigaciones con un diseño similar de investigación.

1.4 Problema

1.4.1 Realidad problemática

En el Viceministerio de Pesquería, hay manifestaciones problemáticas en las conductas de ciudadanía organizacional y del compromiso organizacional, en las que sobresalen:

Alta rotación de personal, debido a que el personal en su gran mayoría es reemplazado o cambiado por nuevos colaboradores del nuevo gobierno.

Los jefes de las diversas áreas del Viceministerio de Pesquería, no promueven la iniciativa del personal y no reciben sugerencias de sus colaboradores que sirvan para mejorar el desempeño laboral.

Inasistencia de algunos colaboradores a su centro de labores por diferentes motivos (viajes, celebraciones oficiales, festejo de año nuevo, etc.) lo que significa que las labores no se desarrollan con normalidad.

Pérdidas de horas de trabajo por festividades diversas por ejemplo: festejo de bajada de reyes, brindis por día de San Valentín antes del almuerzo, algunos colaboradores ya no retornan al centro de labores, brindis por día internacional de la mujer con la tarde libre a las colaboradoras y con autorización del Director Regional, entre otras, lo que conlleva a no realizar las labores con normalidad.

Falta de respeto entre compañeros de trabajo de la misma área o de otras áreas de trabajo, del mismo nivel organizacional o de diversos niveles organizacionales, lo que en algunas ocasiones ha conllevado a conflictos físicos y agresiones verbales.

Deficiente trato al usuario por parte de diversos colaboradores del Viceministerio de Pesquería, existen deficiencias en la cortesía, altruismo, virtud cívica.

Existe una carencia de lazos emocionales de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, se evidencia algunos conflictos entre compañeros de trabajo de la mencionadas sedes del Viceministerio de Pesquería, también se observa limitaciones en sentirse identificados de pertenecer a la institución pública, lo cual se observa cuando algunos colaboradores se expresan negativamente del Viceministerio de Pesquería, además existe un descontento

por la remuneración actual y por la carencia de otros incentivos que permitan coadyuvar con la canasta familiar de los servidores públicos de la institución pública.

Los colaboradores no sienten que sus oportunidades fuera de la empresa se vean reducidas, lo que ocasiona que no sientan apego al programa social, igualmente hay deficiencias de lealtad al Viceministerio de Pesquería lo que no se corrige por la escasa capacitación que se brinda al personal. En la mayoría del personal no existe un sentido de reciprocidad en su desempeño en la del Viceministerio de Pesquería.

Existen limitadas políticas para la motivación, se percibe una falta de motivación, e insatisfacción laboral, hay deficiencias en el reconocimiento por el esfuerzo de los colaboradores, conflictos por el estrés del personal, el cuál es el problema más frecuente en diversas áreas organizacionales.

En el personal administrativo y operativo del Viceministerio de Pesquería, existe escaso compromiso e identidad y no hay eficacia en la comunicación interna. Se considera además que los problemas de recursos humanos detectados han ocasionado problemas de agotamiento emocional en algunos colaboradores.

Se observa desconfianza en el personal, debido a que no existe credibilidad entre los colaboradores.

Las Jefaturas de Recursos Humanos del Viceministerio de Pesquería han detectado la existencia de escasa motivación entre los colaboradores. Los colaboradores sienten que no están siendo informados sobre lo que ocurre en la entidad y no toman en cuenta sus ideas y opiniones. Asimismo, los colaboradores están perdiendo el interés en sus actividades laborales, hecho que se refleja en su escaso rendimiento laboral.

No se da apertura a la iniciativa de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, no toman en cuenta sus opiniones en lo más mínimo, hecho que se manifiesta en un desempeño laboral deficiente, hay una insatisfacción laboral por factores intrínsecos como extrínsecos, que se observa por una ineficaz motivación y un deficiente sistema de incentivos para el personal administrativo y operativo de esta institución pública.

Los programas de capacitación para los colaboradores administrativos son inadecuadamente implementados, debido a que no existen criterios técnicos para la detección de necesidades de capacitación en los diversos niveles organizacionales.

La mayoría de colaboradores tienen la opinión que la carga laboral existente en sus puestos de trabajo debe rediseñarse y disponer con recursos humanos para las responsabilidades excedentes de trabajo. El trabajo a presión en algunos colaboradores los afecta en tiempos donde el trabajo se acumula y el personal no se abastece.

Existe inadecuada gestión de conflictos, lo que se manifiesta en la carencia de habilidad y manejo por parte del personal directivo y ejecutivo que permita conciliar intereses personales en la resolución de conflictos de los colaboradores administrativos de la Viceministerio de Pesquería.

No existe reconocimiento y valoración, se observan deficiencias en los incentivos, por los colaboradores administrativo del Viceministerio de Pesquería, en donde las críticas de los jefes exceden las felicitaciones y reconocimientos, limitándose a grupos privilegiados, descuidando a los colaboradores que realmente merecen ser reconocidos.

Existe deficiencia comunicacional entre los colaboradores administrativos al igual que con los ejecutivos, de un nivel organizacional o diferente. Se observa falta de coordinación y cooperación entre las diferentes áreas de la institución pública en estudio, existe frecuencia en las especulaciones, rumores, comentarios que distraen los objetivos de las áreas organizacionales del Viceministerio de Pesquería.

Los usuarios se quejan del mal trato que existe en las diferentes áreas por parte del personal de atención al público. Por lo que se han incrementado las quejas y reclamos de usuarios externos del año actual con respecto al año anterior.

Según registros de las Jefaturas de Recursos Humanos del Viceministerio de Pesquería se ha incrementado los conflictos laborales con mayor incidencia entre colaboradores administrativos.

La selección de personal no es aplicada con criterio científico, lo que ha originado carencia de personal administrativo por el exceso de trabajo, por lo que se requiere de un rediseño de racionalización administrativa.

La presente investigación titulada “Las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional del personal que labora en el Viceministerio de Pesquería, 2017”, se busca fundamentalmente determinar e identificar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en el Viceministerio de Pesquería.

Conforme a la fundamentación expuesta antes en párrafos anteriores se expresa el siguiente problema de investigación.

1.4.2 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería de Lima 2017?

Problemas Específicos

Problema específico 1

1. ¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los servidores públicos Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017?

Problema específico 2

2. ¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo de los servidores públicos Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017?

Problema específico 3

3. ¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso de continuidad de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Específicas 01

1. Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

Hipótesis Específicas 02

2. Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

Hipótesis Específicas 03

3. Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso de continuidad de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivos Específicos 1

1. Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

Objetivos Específicos 2

2. Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo de los servidores públicos Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

Objetivos Específicos 3

3. Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso de continuidad de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

En esta presente investigación se identificaron las variables que a continuación se presentan:

2.1.1 Definición de la variable conductas de ciudadanía organizacional

Las conductas de ciudadanía organizacional son el resultado de las vinculaciones que se instituyen entre la identidad social y las conductas de comportamiento ciudadano en el lugar de labores, toda vez que se suscitan por el desarrollo de la identificación del grupo laboral y la práctica profesional (Arredondo, Rosas y Villa, 2010).

2.1.2 Definición de la variable compromiso organizacional

Es el compromiso conjunto de los colaboradores de una organización en relación con los objetivos, la visión y la estrategia que ésta ha definido, cómo se identifican con dichos conceptos, y qué consistencia tiene con respecto al futuro, (Alles, 2012).

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1 Conductas de ciudadanía organizacional

Tabla 4

Variable de conductas de ciudadanía organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor	Rango
Rectitud	Cumple todas las normas de la institución.	1, 2, 3, 4, 5		
Deportivismo	Actitud asertiva ante las dificultades.	6, 7, 8, 9, 10	1 = Totalmente en desacuerdo	
Virtud cívica	Responsabilidad con los aspectos políticos de la institución.	11, 12, 13, 14.	2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo	Alto <>A partir de 20 > Regular < A partir de 13 > Bajo < A partir de 5 >
Cortesía	Respeto los derechos de las demás personas.	15, 16, 17, 18, 19	4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	
Altruismo	Ayuda a otras personas en actividades relevantes para la institución.	20, 21, 22, 23, 24		

2.2.2 Compromiso organizacional

Tabla 5

Variable de compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valor	Rango
Compromiso normativo	Responsabilidad con las normas de la institución.	25, 26, 27, 28, 29, 30.	= Totalmente en desacuerdo	Alto
Compromiso afectivo	Afecto emocional por la institución y sus compañeros.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46.	2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	< A partir de 60 > Regular < A partir de 38 > Bajo < A partir de 16 >
Compromiso continuo	Sopesa las consecuencias de continuar o no en la institución.	47, 48, 49, 50.		

2.3. Metodología

Método científico empírico y verificable

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio es básico porque busca aumentar la teoría. No se ocupa de las aplicaciones prácticas que hacen referencias a análisis teóricos.

2.5. Diseño

El diseño es no experimental, transversal y correlacional.

Carrasco (2006, p. 71) define a los tipos de diseño no experimentales es la siguiente, “Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos

experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”.

La investigación es no experimental, según Ortiz (2004, p. 110), porque el investigador no varía deliberadamente las variables independientes. Se describen los fenómenos de la forma en que se dan naturalmente en el lugar en el que normalmente se llevan a cabo, se acopian datos para que después estos sean analizados cuidadosamente. De esta manera es menos riguroso el control que en el caso de las investigaciones experimentales.

Los diseños no experimentales presentan dos formas generales: “los diseños Transeccionales o Transversales que a su vez se subdividen en Diseños Transeccionales Descriptivos, Diseños Transaccionales Explicativos-Causales y Diseños Transeccionales Correlacionales; y los Diseños Longitudinales que a su vez se subdividen en diseños longitudinales de tendencia o trend, Diseños Longitudinales de Evolución de grupos o Cohort y los Diseños Longitudinales de Panel”.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 145) “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. En realidad, no existen circunstancias o propensiones a las que se presenten a los sujetos, objetos de la investigación. Los sujetos se describen en su ámbito donde se inscribe.

Es una investigación no experimental no se expone ninguna circunstancia en particular al sujeto de estudio, sino que se describen circunstancias que siempre se dan, las mismas que se provocan ex profesamente por el pesquisidor. En las pesquisas que no son no experimental, las variables independientes ya han sucedido y, por lo mismo, no es posible que se puedan manipular; el estudioso no posee control directo sobre las variables que van a ser objeto de aplicación. Tampoco tiene o ejerce influencia sobre las mismas, toda vez que ya se llevaron a cabo o se dieron, así como también los efectos de estas.

Según Kerlinger (2002, p. 420) “En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos”.

Tipos de diseños no experimentales

Según Carrasco (2006, 72-75), el tipo de diseños no experimentales para esta tesis es: Diseño transeccional o transversal

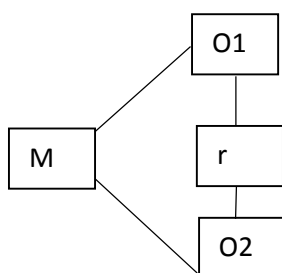
El presente diseño se usa para llevar a cabo pesquisas de situaciones y circunstancias de la vida cotidiana, enmarcado en un intervalo de tiempo.

Por lo expuesto, esta es una investigación transversal, toda vez que acopia información del cuerpo de estudio (población o muestra) en solo una ocasión y en un determinado momento. Se puede decir que este tipo de estudios son una suerte de “capturas instantáneas” de los comportamientos del objeto de estudio. Las investigaciones transversales puede ser de dos tipos: la explicativa y la descriptiva. (Briones, 1985).

Y el subtipo es el Diseño transeccional correlacional. Estos subtipos presentan la salvedad de que permiten al pesquisador analizar y estudiar la vinculación de los sucesos y circunstancias de la realidad (variables) con la finalidad de que pueda conocer su grado de influjo o la no presencia de estas variables, busca establecer el nivel de vinculación que se da entre las variables que se estudia.

De acuerdo con Salkind (1999, p. 46), esta pesquisa es correlacional debido a que ostenta la necesidad de mostrar o describir la relación entre las variables. En concordancia con el presente autor, uno de los aspectos primordiales referidos a la investigación correlacional es analizar las vinculaciones entre variables o sus resultados, pero sin llegar a explicar que la primera sea la causa de la segunda o viceversa; es decir, la correlación trata de exponer las asociaciones; pero en ningún momento las relaciones causales, las misma que están dadas cuando un cambio en el primer factor trastoca directamente el comportamiento del segundo factor.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O1 = Variable 1. Conductas de ciudadanía organizacional

O2 = Variable 2. Compromiso organizacional

r = Relación de las variables de estudio.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

El número de servidores públicos del Viceministerio de Pesquería, sede Lima es de 500.

2.6.2 Muestra

La forma en que se determinó el tamaño de la muestra que sirvió para la aplicación de las encuestas fue por medio de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población, la misma que cuando no presenta su valor, se usa el valor constante equivalente a 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. El presente valor es un valor constante que, si no se tiene su valor, entonces se obtiene en relación al 95% de confianza la misma que equivale a 1,96 (en forma común) o en relación al 99% de confianza la misma que equivale 2,58, este valor que se deja libre al albedrío del encargado del estudio.

e = Límite que se puede aceptar respecto del error de la muestra, comúnmente, cuando no se cuenta con este valor, se ha de usar un valor que se encuentra en el intervalo del 1% (0,01) y el 9% (0,09), este valor que se deja libre al albedrío del encargado del estudio.

La obtención del tamaño de la muestra se ha de obtener de la fórmula que se usa para estimar el intervalo de confianza de la media, esta fórmula es de la siguiente forma:

$$n = [500(0,5)^2(1,96)^2] / [(500-1) (0,05)^2 + (0,05)^2(1,96)^2]$$

$$n = [500(0,25) (3.8416)] / [(499) (0.0025) + (0,25) (3.8416)]$$

$$n = [480.2] / [(1.2475) + (0.9604)]$$

$$n = [480.2] / [2.2079]$$

$$n = 217.49$$

$$n = 217$$

Para el presente trabajo se ha elegido una muestra de 217 servidores públicos

2.6.3 Muestreo

La clase de muestreo aplicado es no probabilístico, además denominada muestras dirigidas, porque las unidades de análisis investigados se seleccionan por decisión personal del investigador.

El investigador o el grupo investigador es el responsable en decidir el tamaño de muestra para una investigación, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 p.190).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se usó la encuesta como técnica de investigación para obtener los datos de la muestra, y los instrumentos son las guías de cuestionarios como

el cuestionario de ciudadanía organizacional cuyos autores son Podsakoff P., Mackenzie, Paine, y Bachrach (2000) y el cuestionario de compromiso organizacional de los autores Allen y Meyer (1997).

Dichos cuestionarios fueron traducidos al español por Biaggini y Mendoza (2005).

Ficha técnica del instrumento Conductas de ciudadanía Organizacional

Nombre del instrumento: Escala de Ciudadanía Organizacional.

Autores: Podsakoff P., Mackenzie, Paine, y Bachrach (2000)

Procedencia: Estados Unidos

Año: 2000

Estructura: Está constituida por 24 ítems. Los indicadores que mide la escala son:

- Rectitud
- Deportivismo
- Virtud cívica
- Cortesía
- Altruismo

Administración: La escala es aplicada en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 10 minutos.

Calificación y Puntuación: La calificación es manual y la puntuación fluctúa entre 120 (Puntuación Mayor) y 24 (Puntuación Menor). A mayor puntuación, mayor será la presencia de los componentes de las conductas de ciudadanía organizacional, percibido por los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería, sede Lima.

El escalamiento de Likert:

Totalmente de acuerdo=5

De acuerdo=4

Ni de acuerdo ni desacuerdo=3

En desacuerdo=2

Totalmente en desacuerdo=1

Niveles de interpretación de resultados: bajo, regular y alto.

Baremo de las conductas de ciudadanía organizacional

	Rectitud	Nivel
A partir de	20	Alto
A partir de	13	Regular
A partir de	5	Bajo

	Deportivismo	Nivel
A partir de	20	Alto
A partir de	13	Regular
A partir de	5	Bajo

	Virtud cívica	Nivel
A partir de	14	Alto
A partir de	9	Regular
A partir de	4	Bajo

	Cortesía	Nivel
A partir de	20	Alto
A partir de	13	Regular
A partir de	5	Bajo

	Altruismo	Nivel
A partir de	20	Alto
A partir de	13	Regular
A partir de	5	Bajo

Variable conductas de ciudadanía organizacional		
	Conductas de ciudadanía organizacional	Nivel
A partir de	89	Alto
A partir de	57	Regular
A partir de	24	Bajo

Ficha técnica del instrumento Compromiso organizacional

Nombre de la escala: Compromiso del colaborador

Autores: Allen y Meyer (1997)

Tipo de instrumento: cuestionario

Forma de administración: es aplicada en forma individual o colectiva, la aplicación la puede realizar un personal entrenado o una persona con experiencia en aplicación.

Objetivos: medir el compromiso organizacional de los percibidos por los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería, sede Lima.

Finalidad: identificar el tipo y niveles de compromiso organizacional

Población a aplicar: personal desde los 20 años hasta los 65 años.

Tiempo de aplicación: la escala se aplica en un promedio utilizado para colaboradores en un tiempo de 10 minutos.

Evalúa: analiza e identifica los tipos de compromiso organizacional que hay en servidores públicos del Viceministerio de Pesquería, sede Lima, como son compromiso normativo, afectivo o continuo. Y así mismo el nivel de compromiso organizacional: alto, regular o bajo.

El escalamiento de Likert es el siguiente:

Totalmente de acuerdo=5

De acuerdo= 4

Ni de acuerdo ni desacuerdo=3

En desacuerdo=2

Totalmente en desacuerdo=1

Niveles de interpretación: bajo, regular, y alto.

Baremo de compromiso organizacional

Dimensiones de compromiso organizacional				
	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso continuo	Nivel
A partir de	60	24	16	Alto
A partir de	38	15	10	Regular
A partir de	16	6	4	Bajo

Variables de compromiso organizacional		
	Compromiso organizacional	Nivel
A partir de	96	Alto
A partir de	61	Regular
A partir de	26	Bajo

2.8. Método de análisis de datos

Se usará el índice de la correlación de Spearman para determinar si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa. Si una de las variables es intervalar y la otra ordinal también se utiliza Spearman.

Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

Los programas informáticos que se usarán son Excel y SPSS, el análisis descriptivo se basó en las tablas y gráficos estadísticos y para la prueba de las hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Se especifican como van a ser tratados los datos. Esta tarea puede hacerse mediante tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Tablas de frecuencia: La información presentada se desagregará en frecuencias absolutas y porcentuales.

Gráficos: Permitirá en forma simple y rápida observar las características de los datos o las variables. Para ello se usó los diagramas de barras con porcentajes.

El alfa de Cronbach se usará para estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Confiabilidad para el instrumento de conductas de ciudadanía organizacional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	24

Confiabilidad para el instrumento de compromiso organizacional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	26

2.9. Aspectos éticos (si corresponde)

La Información y los datos que se usarán como insumos para el trabajo de investigación se harán a través de cuestionarios y en forma anónima, para el procesamiento de datos Software SSP, Excel 2010. Se elaboraron registros de datos, tabla de distribución de frecuencias, gráficos y pruebas de hipótesis.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1 Niveles comparativos entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores del Viceministerio de Pesquería

Tabla 6

Nivel de Rectitud del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

		nivelrectitud			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	15	6,9	6,9	6,9
	Bajo	96	44,2	44,2	51,2
	Regular	106	48,8	48,8	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

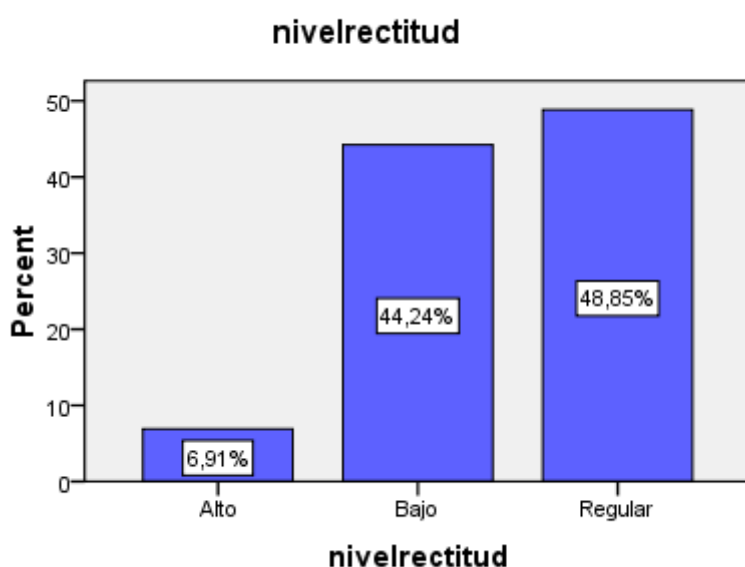


Figura 1: Diagrama de barras de nivel de Rectitud de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 44.24 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería, presenta un nivel Bajo de rectitud, el 48.85% presenta un nivel regular de rectitud y el 6.91% consideró que existe un nivel alto de rectitud, es decir hay un regular nivel de cumplimiento de los requerimientos mínimos del rol que exige el Viceministerio de Pesquería a sus colaboradores, con respecto a las áreas de asistencia, obediencia de reglas y normas.

Tabla 7*Nivel de Deportivismo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017*

niveldeportivismo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	8	3,7	3,7	3,7
	Bajo	30	13,8	13,8	17,5
	Regular	179	82,5	82,5	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

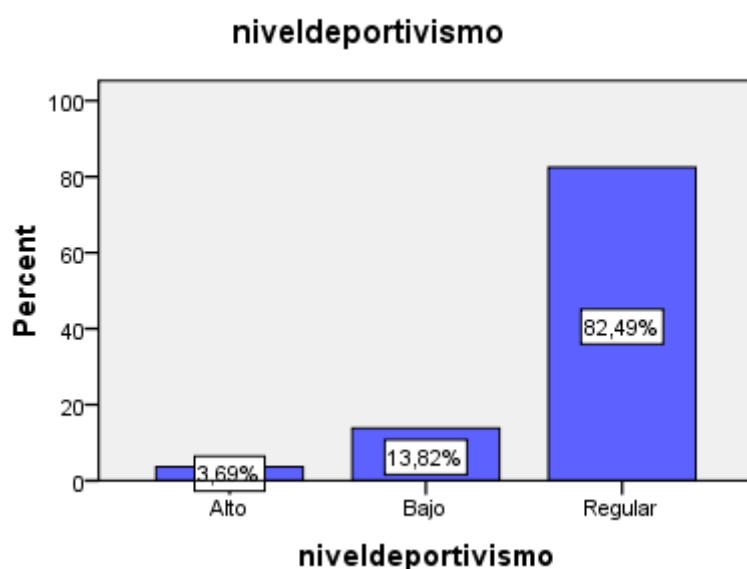


Figura 2: Diagrama de barras de nivel de Deportivismo de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 13.82 % del total de la muestra encuestada del Viceministerio de Pesquería, 2017, tienen un nivel Bajo de deportivismo, el 82.49% presenta un nivel Regular de deportivismo y el 3.69 % tiene un nivel alto de deportivismo, es decir existe en el Viceministerio de Pesquería en el período 2017, una inadecuada disposición de los colaboradores a tolerar ocasionales penurias y de privaciones que acontecen imprevisiblemente a los colaboradores en el curso de los esfuerzos de la institución pública . No hay una queja continua o constante por problemas menores del trabajo.

Tabla 8*Nivel de Cortesía del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017*

Nivel de Cortesía					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	21	9,7	9,7	9,7
	Bajo	86	39,6	39,6	49,3
	Regular	110	50,7	50,7	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

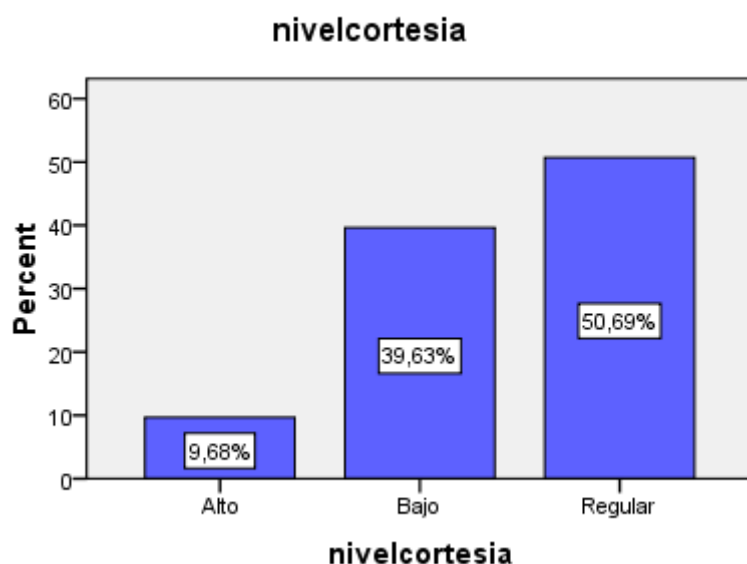


Figura 3: Diagrama de barras de nivel de Cortesía de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 39.63% del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería, 2017 tienen un Bajo nivel de cortesía, para el 50.69% de la muestra el nivel de cortesía es Regular, y el 9.68% tiene un nivel Alto de cortesía, es decir tienen un Regular nivel de comportamiento discrecional de parte de los colaboradores dirigido a prevenir problemas relacionados con los compañeros de trabajo.

Tabla 9*Nivel de Altruismo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017*

Nivelaltruismo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	27	12,4	12,4	12,4
	Bajo	93	42,9	42,9	55,3
	Regular	97	44,7	44,7	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

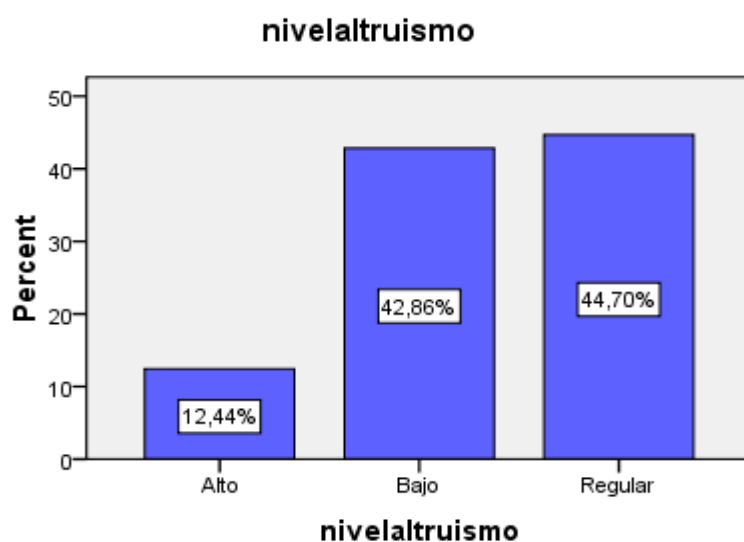


Figura 4: Diagrama de barras de nivel de Altruismo de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 42.86 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017, mostró un nivel Bajo de altruismo, el 44.70 % mostró un nivel Regular de altruismo y el 12.44% existió un nivel Alto de altruismo, es decir hay una escala negativa de los comportamientos discrecionales que tienen el efecto específico de ayudar a otros colaboradores con un problema o tarea relevante para la institución pública.

Tabla 10*Nivel de Virtud Cívica del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017*

Nivelvirtudcivica					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	21	9,7	9,7	9,7
	Bajo	86	39,6	39,6	49,3
	Regular	110	50,7	50,7	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

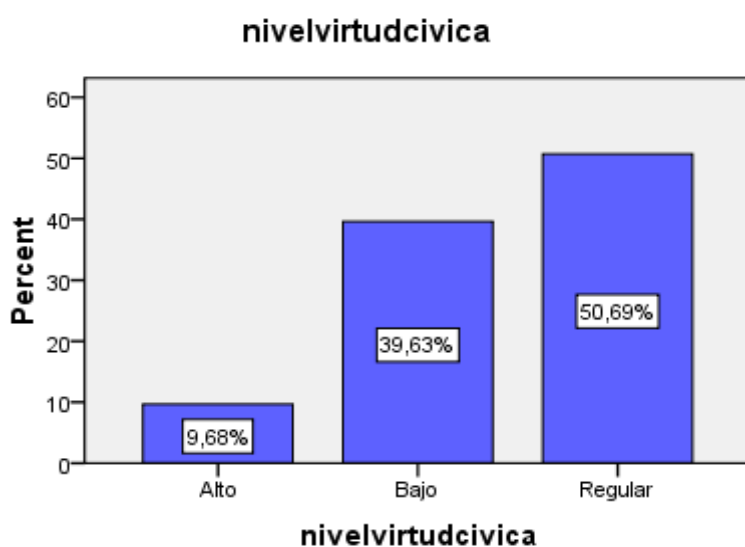


Figura 5: Diagrama de barras de nivel de Virtud Cívica de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

Con respecto al nivel de virtud cívica en el Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017, del total de encuestados un 39.63 % presentó un Bajo nivel, el 50.69 % presentó un nivel Regular y el 9.68 % presentó un nivel Alto de virtud cívica, es decir los colaboradores no han tenido un regular nivel de Comportamientos que han reflejado una participación responsable, han estado involucrados y se han preocupado en forma constructiva por el Viceministerio de Pesquería, 2017.

Tabla 11

Nivel de Conductas de ciudadanía organizacional del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

		nivelcco			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	15	6,9	6,9	6,9
	Bajo	75	34,6	34,6	41,5
	Regular	127	58,5	58,5	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

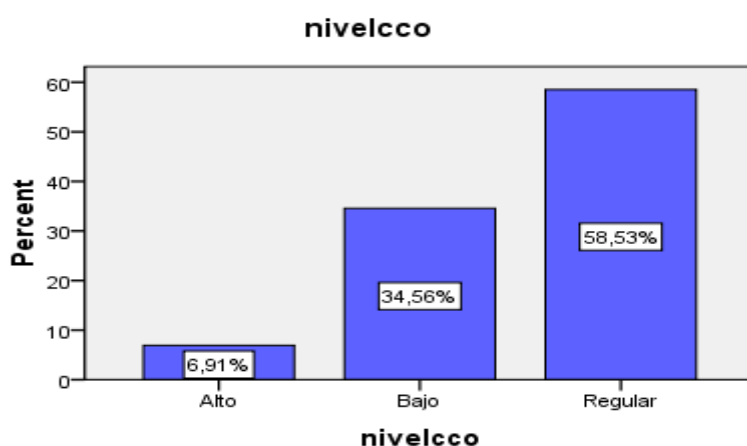


Figura 6: Diagrama de barras de nivel de Conductas de ciudadanía organizacional de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 34.56 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima, presentó un nivel Bajo de conductas de ciudadanía organizacional, el 58.53% presentó un nivel Regular de conductas de ciudadanía organizacional, y solo el 6.91 % tiene un nivel Alto, es decir los colaboradores del Viceministerio de Pesquería tienen un Regular nivel de la conductas que están más allá de lo prescrito por el rol en el trabajo y no directa o explícitamente reconocida por el sistema de recompensas formal, y que como valor agregado promueve el efectivo funcionamiento de esta institución pública.

Tabla 12

Nivel de Compromiso Afectivo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

nivelcoafec					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	33	15,2	15,2	15,2
	Bajo	82	37,8	37,8	53,0
	Regular	102	47,0	47,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

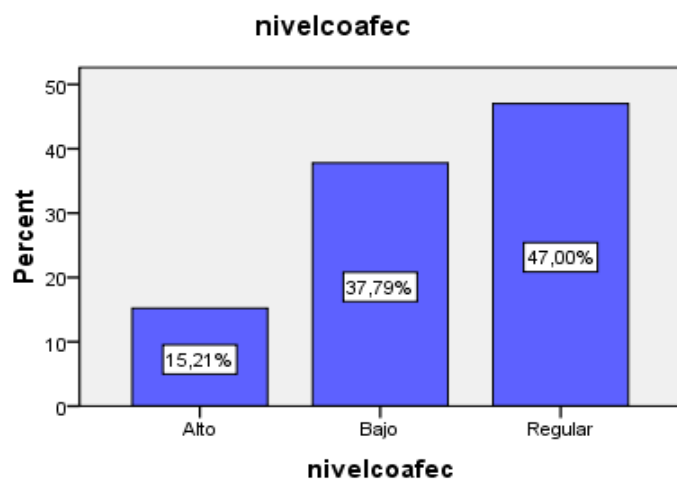


Figura 7: Diagrama de barras de nivel de Compromiso Afectivo de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 37.79 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017, tuvo un nivel Bajo de compromiso afectivo, el 47 % tuvo un nivel Regular y el 15.21 % tuvo un compromiso afectivo Alto, es decir hay una escala negativa referido al apego emocional, la identificación y la participación de los colaboradores en la institución pública.

Tabla 13

Nivel de Compromiso Normativo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

nivelconorm					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Alto	15	6,9	6,9	6,9
	Bajo	63	29,0	29,0	35,9
	Regular	139	64,1	64,1	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

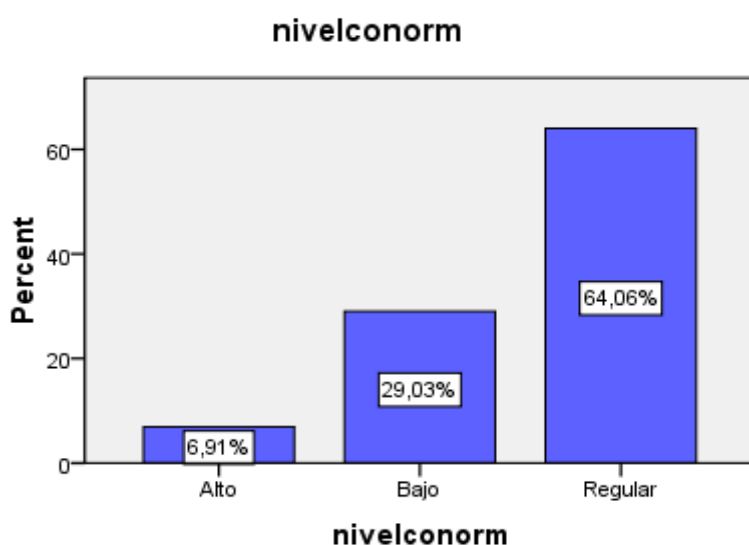


Figura 8: Diagrama de barras de nivel de Compromiso Normativo de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 29.03 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería, tiene un nivel Bajo de compromiso normativo, el 64.06 % tiene un nivel Regular de compromiso normativo y el 6.91 % presentó un nivel Alto de compromiso normativo, es decir existe un Bajo compromiso normativo, que supone los sentimientos de obligación de los colaboradores para permanecer en el Viceministerio de Pesquería. Hay una desfavorable lealtad a la empresa, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones, lo que no ha ocasionado un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la institución pública por haberle

dado una oportunidad de trabajar o haberle recompensado en alguna ocasión y que es valorada por los colaboradores.

Tabla 14

Nivel de Compromiso de Continuidad del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

nivelcocont				
		Frequency	Percent	Valid Percent Cumulative Percent
Valid	Alto	41	18,9	18,9 18,9
	Bajo	49	22,6	22,6 41,5
	Regular	127	58,5	58,5 100,0
	Total	217	100,0	100,0

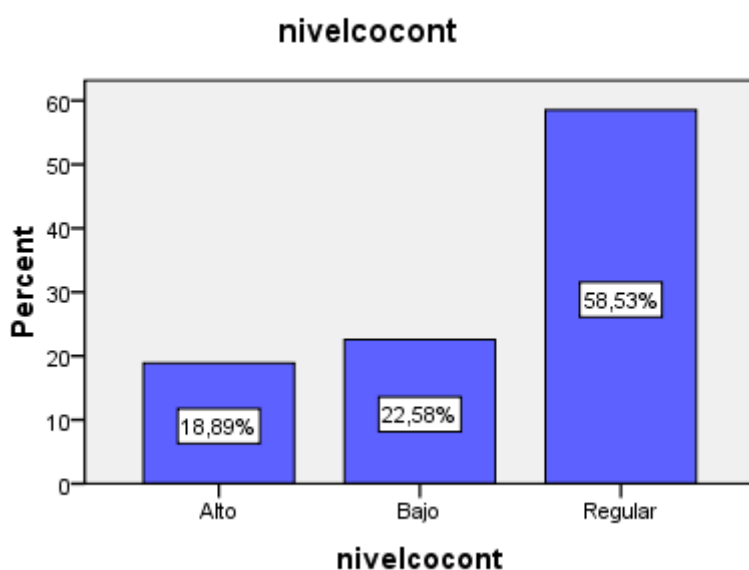


Figura 9: Diagrama de barras de nivel de Compromiso de Continuidad de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 22.58 % del total de la muestra encuestada, mostró que existe un nivel Bajo de compromiso de continuidad, el 18.89 % mostró que existe un nivel Alto de compromiso continuo y el 58.53 % mostró que existe un nivel Regular de compromiso continuo, es decir que existe un regular compromiso continuo, que involucra el compromiso que se basa en los costos que los colaboradores lo

relacionan con dejar Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017. Puede deberse a la pérdida de antigüedad para promoción o prestaciones.

Tabla 15

Nivel de Compromiso Organizacional del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

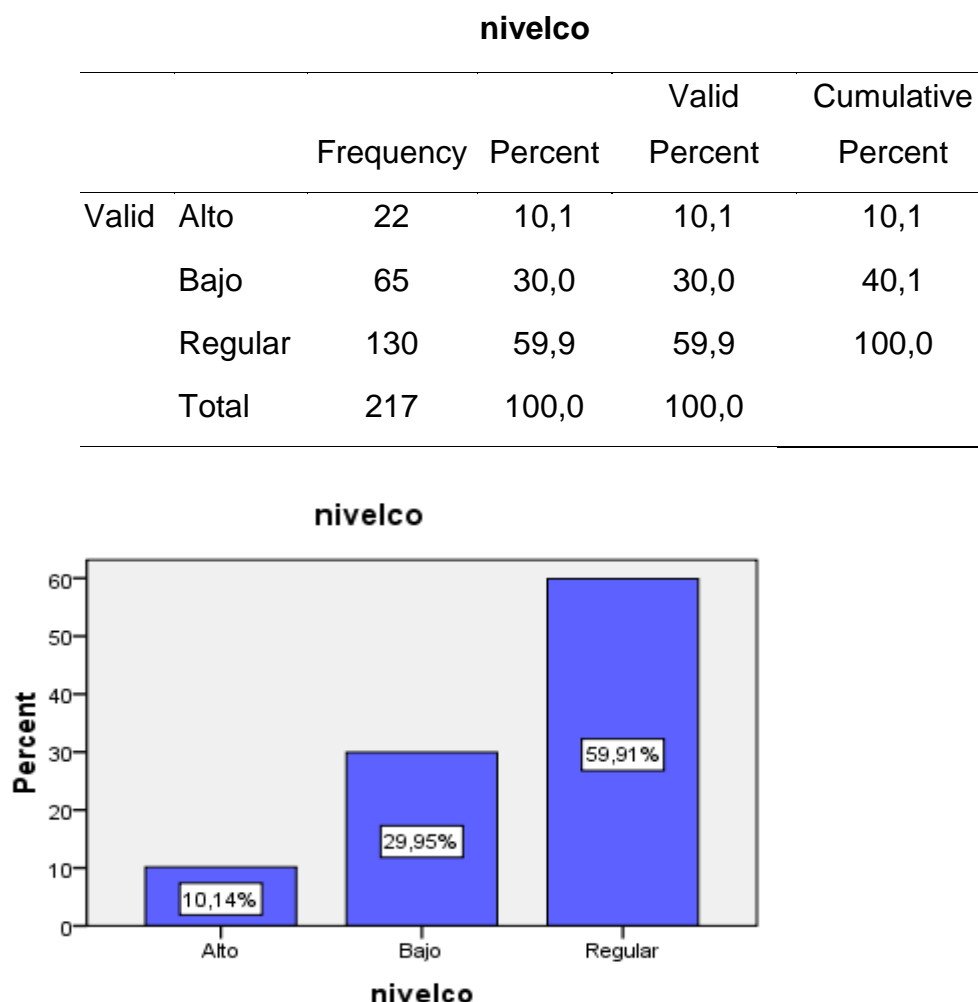


Figura 10: Diagrama de barras de nivel de Compromiso Organizacional de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

El 29.95 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería, Lima, presentó que tiene un nivel Bajo de compromiso organizacional, el 10.14 % que tienen un nivel Alto de compromiso organizacional y el 59.91 % aseveró que existe un nivel Regular de compromiso organizacional, es decir hay un Regular compromiso organizacional que es un estado psicológico que se caracteriza por la relación de los colaboradores con Viceministerio de Pesquería, Lima, y que tienen implicancias en la decisión de los colaboradores en continuar como

miembro de la institución pública. Existe un regular grado con que los colaboradores se identifican con el Viceministerio de Pesquería en estudio y están comprometidos o involucrados con sus objetivos.

3.1.2 Resultado específico entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo en los colaboradores del Viceministerio de Pesquería

Tabla 16

Nivel de conductas de ciudadanía organizacional y el Nivel de Compromiso afectivo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

nivelcco * nivelcoafec Crosstabulation

Count

		nivelcoafec			
		Alto	Bajo	Regular	Total
nivelcco	Alto	5	4	6	15
	Bajo	0	52	23	75
	Regular	28	26	73	127
Total		33	82	102	217

En el Viceministerio de Pesquería, Lima, existen 33 casos en el que el nivel de compromiso afectivo es Alto, hay 82 casos en que el nivel de compromiso afectivo es Bajo y 102 son casos de nivel regular en el nivel de compromiso afectivo.

3.1.3 Resultado específico entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo en los colaboradores del Viceministerio de Pesquería

Tabla 17

Nivel de conductas de ciudadanía organizacional y el Nivel de Compromiso normativo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

nivelcco * nivelconorm Crosstabulation

Count

		nivelconorm			
		Alto	Bajo	Regular	Total
nivelcco	Alto	2	3	10	15
	Bajo	5	25	45	75
	Regular	8	35	84	127
Total		15	63	139	217

En el Viceministerio de Pesquería, Lima, existen 15 casos en el que el nivel de compromiso normativo es Alto, hay 63 casos en que el nivel de compromiso normativo es Bajo y 139 son casos de nivel regular en el nivel de compromiso normativo.

3.1.4. Resultado específico entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso de continuidad en los colaboradores del Viceministerio de Pesquería

Tabla 18

Nivel de conductas de ciudadanía organizacional y el Nivel de Compromiso continuo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

nivelcco * nivelcocont Crosstabulation					
Count		nivelcocont			
		Alto	Bajo	Regular	Total
nivelcco	Alto	6	2	7	15
	Bajo	5	18	52	75
	Regular	30	29	68	127
Total		41	49	127	217

En el Viceministerio de Pesquería, Lima, existen 41 casos en el que el nivel de compromiso continuo es Alto, hay 49 casos en que el nivel de compromiso continuo es Bajo y 127 son casos de nivel regular en el nivel de compromiso continuo.

3.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 19

Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

Correlations				
Spearman's rho	totalcco	Correlation	1,000	
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	217	217
	totalco	Correlation	,507**	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	217	217

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Prueba de Hipótesis

1) Planteamiento de las hipótesis

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

2) Selección del nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

La hipótesis alterna es de dos colas

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el rho Spearman es igual a 0.507, lo que significa que entre la variable de conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional, la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H_0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H_0

Por tanto, existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

Tabla 20

Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso afectivo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

Correlations				
			totalcco	totalcoafec
Spearman's rho	totalcco	Correlation Coefficient	1,000	,596**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	217	217
	totalcoafec	Correlation Coefficient	,596**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	217	217

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Prueba de Hipótesis

1) Planteamiento de las hipótesis

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017

2) Selección del nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

La hipótesis alterna es de dos colas

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el rho Spearman es igual a 0.596, lo que significa que entre la variable de conductas de ciudadanía organizacional y compromiso afectivo, la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H_0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H_0

Por tanto, existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

Tabla 21

Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso continuo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

Correlations				
		totalcocon		
		totalcco	t	
Spearman's rho	totalcco	Correlation	1,000	,297**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	217	217
	totalcocont	Correlation	,297**	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	217	217

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Prueba de Hipótesis

1) Planteamiento de las hipótesis

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso continuo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso continuo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

2) Selección del nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

La hipótesis alterna es de dos colas

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el rho Spearman es igual a 0.596, lo que significa que entre la variable de conductas de ciudadanía organizacional y compromiso continuo, la correlación es moderadamente baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H_0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H_0

Por tanto, existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso continuo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

Tabla 22

Correlaciones de las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso normativo del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017

Correlations			totalcco	totalconorm
Spearman's rho	totalcco	Correlation Coefficient	1,000	,149*
		Sig. (2-tailed)	.	,028
		N	217	217
	totalconorm	Correlation Coefficient	,149*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,028	.
		N	217	217

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Prueba de Hipótesis

1) Planteamiento de las hipótesis

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017

H₁: Existe una relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017

2) Selección del nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

La hipótesis alterna es de dos colas

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cuantitativas, en la cual el rho Spearman es igual a 0.149, lo que significa que entre la variable de conductas de ciudadanía organizacional y compromiso normativo, la correlación es baja.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha$ ----> Rechazar H_0

5) Decisión:

Como $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ Rechazar H_0

Por tanto, existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

IV. Discusión

Esta tesis realizada a los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017, presentó que sí existe relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional ($Rho = .501$), lo que coincide con los resultados de (Suárez, 2016), en su tesis titulada “Relación entre la ciudadanía organizacional, la conducta de compartir conocimiento y el desempeño organizacional en una muestra de trabajadores de una entidad del estado”.

Los resultados de la tesis de Suárez (2016), concluyeron que los comportamientos de ciudadanía organizacional denominados altruismo, cortesía y virtud civil y la conducta de compartir conocimiento se relacionan posiblemente por el componente de interacción que éstas dimensiones implican, en contraposición con las dimensiones de concienciación y caballerosidad, cuyas características tienden a desarrollarse en el ámbito individual.

Así mismo, la investigación descubrió que no existe relación entre los comportamientos de ciudadanía organizacional y la conducta de compartir conocimiento con el desempeño organizacional, posiblemente considerando que el instrumento de evaluación utilizado se fundamentó en las metas logradas en los planes de acción de la institución del estado y no en los autorreportes que los trabajadores efectúan sobre el desempeño organizacional, como sí se observa en la mayoría de las investigaciones referidas al tema, lo que puede transformarse en una oportunidad para investigar sobre la variable desempeño.

También este estudio realizado en Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 ($Rho = .501$), coinciden con las conclusión general, porque sí existe relación entre las variables conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de (Kiliç, 2013), en su tesis denominada “The Relationship Among Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior -A Research Study On Call Center Employees”.

(Kiliç, 2013) afirma que sí existe relación entre la ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un Calle Center en Estambul.

Al examinar las relaciones entre los aspectos del compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional, se ve que hay relación positiva (0.447) entre compromiso afectivo y comportamiento de ciudadanía

organizacional, una relación positiva pero débil (0,238) entre el compromiso de continuidad y CCO, y también una relación positiva pero débil (0.384) entre el compromiso normativo y CCO. Cuando examinamos las relaciones formada con el comportamiento de ciudadanía organizacional, se puede observar que de los aspectos del compromiso con la organización, el que tiene la relación más fuerte en comparación con los demás es el compromiso afectivo. En este caso, cuando el compromiso organizacional afectivo aumenta, el comportamiento de ciudadanía también aumentará.

Por otra parte, al examinar la relación entre los aspectos de comportamientos de ciudadanía organizacional y el compromiso de la organización, se puede ver que hay una relación positiva (0,441) entre el altruismo y compromiso con la organización, una relación positiva (0.370) entre conciencia y el compromiso organizacional, una relación positiva pero débil (0.170) entre la deportividad y el compromiso organizacional, una relación positiva (0.362) entre la cortesía y compromiso organizacional, y una relación positiva (0.407) entre la virtud cívica y el compromiso organizacional. De los aspectos del comportamiento de ciudadanía organizacional, la relación más fuerte con compromiso organizacional es el de altruismo.

De acuerdo con esto, se puede decir que el compromiso organizacional aumenta el comportamiento altruista. Al examinar las relaciones entre los aspectos del compromiso organizacional y los de comportamientos de ciudadanía organizacional, se ve que los comportamientos de ciudadanía organizacional que es más afectadas por el compromiso afectivo (0.391), el compromiso de continuidad (0.289) y compromiso normativo (0.401), es el de altruismo. Cuando examinamos qué aspectos del compromiso organizacional afecta a los otros aspectos de los comportamientos de ciudadanía organizativa, sin embargo, el tipo más influyente del compromiso es el de compromiso normativo (0.348), y que el aumento de la deportividad (0.305), cortesía (0,354) y la virtud cívica (0,383) tipos de comportamiento se deben principalmente al efecto del compromiso afectivo. En otras palabras, en comparación con los otros tipos de compromiso, el de compromiso afectivo tiene el mayor efecto sobre todos los aspectos del comportamiento ciudadanía organizacional con la excepción del aspecto conciencia. Los resultados pueden ser interpretadas de

forma que decir que cuando el compromiso afectivo y el compromiso normativo aumenta, el comportamiento altruista también se incrementará, y que cuando el compromiso de continuidad aumenta, el comportamiento de virtud cívica también se incrementará. Porque la internalización de las normas existe como la base para tanto el compromiso normativo y de comportamiento de conciencia, el hecho de que cuando el compromiso normativo aumenta, el comportamiento de conciencia también aumenta, es un resultado significativo.

La hipótesis enunciada: “Las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan con el compromiso organizacional el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017”, se ha obtenido que: Las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 ($Rho=0.507$ y $p=0.000$); las conductas de ciudadanía organizacional se relaciona evidentemente con el compromiso normativo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 ($Rho=0.149$ y $p=0.000$); las conductas de ciudadanía organizacional se relaciona manifiestamente con el compromiso de continuidad en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 ($Rho=0.297$ y $p=0.000$); y que las conductas de ciudadanía organizacional se relaciona explícitamente con el compromiso afectivo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 ($Rho=0.596$ y $p=0.000$).

En esta investigación el deportivismo tuvo una correlación de 0.344 con el compromiso afectivo, rho de 0.144 con el compromiso normativo y 0.217 con el compromiso continuo, así como rho de 0.329 con el compromiso organizacional. Se contradicen con Özdem, G. (2012), debido a que se determinó una diferencia significativa entre las percepciones de compromiso organizacional de los maestros, el compromiso afectivo y el compromiso normativo con la sub dimensión espíritu deportivo de las conductas de ciudadanía organizacional, sin embargo son similares con este autor porque se halló una relación directa y significativa entre los comportamientos de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en la muestra de 832 profesores de Anatolian High Schools.

La presente investigación muestra resultados que son similares a Rosario y Rovira (2011), en los cuales se determinó que sí existe relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso

organizacional. Así mismo en esta tesis se determinó que las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional se relacionaron con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, justicia organizacional y contrato psicológico.

En este estudio la correlación rho fue 0.507 entre la ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo y según este resultado son similares a Biaggini y Mendoza (2005), donde sí se encontraron correlaciones significativas entre la ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional afectivo.

En esta tesis los resultados son similares con Ibrahim (2013), en el que se concluyó que el compromiso organizacional tiene una relación positiva y significativa con las conductas de ciudadanía organizacional, se contradice con Ibrahim (2013) en la que el nivel del Compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional es bajo en los empleados de empresas del sector público de Indonesia. En esta tesis realizada en el Viceministerio de Pesquería de Lima, el nivel de ciudadanía organizacional es regular y el nivel de compromiso organizacional es regular.

Los resultados de la presente investigación son similares a los autores Asiedu, Owusu y Adjei (2014), en la cual se llegó a las conclusiones que existe una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la ciudadanía organizativa ($r = 0,910$, $p \leq 0,01$). En comparación con su impacto individual el compromiso organizacional ($\beta = 0.406$, $t = 2.493$, $P = 0.030 < 0.05$), y para las conductas de ciudadanía organizacional ($\beta = 0.589$, $t = 6.216$, $P = 0.000 < 0.05$).

Los bancos en Ghana pueden mejorar el rendimiento de los empleados mediante la combinación de compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional como herramientas de marketing interno. Además, las empresas deben concentrar mayores esfuerzos en la construcción de las conductas de ciudadanía organizacional en los empleados, para que puedan mejorar el rendimiento significativamente.

Este estudio es similar en cuanto al compromiso organizacional según el autor Rivera (2013), en la que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, es medio, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

También este estudio ha arrojado datos similares al que realizó Salleres (2009) en los niveles de compromiso laboral, a nivel global: muy favorables 3%; favorable 68%; desfavorable 29% y muy desfavorable 0%. Respecto a las dimensiones del compromiso laboral, observamos que predomina el compromiso de continuidad (59%). Contrariamente, existe un porcentaje alto en el nivel desfavorable en la dimensión compromiso afectivo (49%). Los niveles de comunicación organizacional que se han encontrado son los siguientes: nivel alto 18%, nivel medio 52% y nivel bajo 30%).

En esta tesis existe una relación entre el compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional, que son similares a Carson y Carson (1998); Morrison (1994); Munene (1995) y O'Reilly y Chatman (1986). Asimismo Feather y Rauter (2004) también encontraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional ($\rho = 0.29$).

Esta tesis es similar al autor Rodríguez (2003) que halló que el compromiso afectivo correlacionó positiva y significativamente con las conductas de ciudadanía organizacional y las dimensiones de Altruismo, Concienciación, Cortesía y Virtud Civil ($r = 0.56, 0.39, 0.32, 0.50$ y 0.49 , respectivamente).

En este estudio se halló que el ρ es 0.632 entre el compromiso afectivo y el altruismo y sus resultados son similares con Organ y Ryan (1995) en lo referido a que hallaron que el compromiso afectivo se correlacionó positivamente con la dimensión de altruismo y que además resultó ser el mejor predictor de las Conductas de ciudadanía organizacional.

En este trabajo de investigación los resultados son similares a Rosario-Hernández y Rovira (2006) que hallaron que el compromiso organizacional en general correlacionó con las Conductas de ciudadanía organizacional y la dimensión de Virtud Civil ($r = 0.26$ y 0.28 , respectivamente). Por otro lado, el compromiso afectivo correlacionó con las Conductas de ciudadanía organizacional en general y las dimensiones de Altruismo y Virtud Civil ($r = 0.34, 0.16$ y 0.41 , respectivamente). De igual forma, el compromiso normativo correlacionó significativamente con las Conductas de ciudadanía organizacional en general y las dimensiones de Concienciación, Caballerosidad y Virtud Civil ($r = 0.27, 0.30, 0.15$ y 0.18 , respectivamente).

Esta tesis es similar con Rosario-Hernández y Rovira (2006) que hallaron que el Compromiso continuo correlacionó positiva y significativamente con las manifestaciones de las Conductas de ciudadanía organizacional en general y las dimensiones de Altruismo, Concienciación y Virtud Cívica ($r = 0.297, 0.882, 0.876$, y 0.711 , respectivamente).

Haciendo el análisis para demostrar la hipótesis enunciada: “Las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan con el compromiso organizacional en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017”, en la cual se han obtenido que: Las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan significativamente con el compromiso organizacional ($Rho=0.507$ y $p=0.000$); La rectitud se relaciona evidentemente con el compromiso normativo en la institución pública en estudio ($Rho=0.149$ y $p=0.000$); Las conductas de ciudadanía organizacional se relaciona manifiestamente con el compromiso de continuidad en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017 ($Rho=0.297$ y $p=0.019$); y que las conductas de ciudadanía organizacional se relaciona explícitamente con el compromiso afectivo en la institución pública, 2017 ($Rho=0.596$ y $p= 0.000$).

En esta investigación las conductas de ciudadanía organizacional tuvieron una correlación de 0.596 con el compromiso afectivo, rho de 0.149 con el compromiso normativo y 0.297 con el compromiso continuo, así como rho de 0.507 con el compromiso organizacional. Se contradicen con Özdem, (2012), debido a que se determinó una diferencia significativa entre las percepciones de compromiso organizacional de los maestros, el compromiso afectivo y el compromiso normativo con la sub dimensión espíritu deportivo de las conductas de ciudadanía organizacional, sin embargo son similares con este autor porque se halló una relación directa y significativa entre los comportamientos de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en la muestra de 832 profesores de Anatolian High Schools.

La presente investigación muestra resultados que son similares a Rosario-Hernández y Rovira (2011), en los cuales se determinó que sí existe relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional. Así mismo en esta tesis se determinó que las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional se relacionaron con

los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, justicia organizacional y contrato psicológico.

En este estudio la correlación rho fue 0.596 entre la ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo y según este resultado son similares a Biaggini y Mendoza (2005), donde sí se encontraron correlaciones significativas entre la ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional afectivo.

En esta tesis los resultados son similares con Ibrahim (2013), en el que se concluyó que el compromiso organizacional tiene una relación positiva y significativa con las conductas de ciudadanía organizacional, se contradice con Ibrahim (2013) en la que el nivel del Compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional es bajo en los empleados de empresas del sector público de Indonesia. En esta tesis realizada en los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, el nivel de ciudadanía organizacional es regular y el nivel de compromiso organizacional es regular.

Los resultados de la presente investigación son similares a los autores Asiedu, Owusu, y Adjei (2014), en la cual se llegó a las conclusiones que existe una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la ciudadanía organizativa ($r = 0,910^{**}$, $p \leq 0,01$). En comparación con su impacto individual el compromiso organizacional ($\beta = 0.406$, $t=2.493$, $P = 0.030 < 0.05$), y para las conductas de ciudadanía organizacional ($\beta = 0.589$, $t=6.216$, $P = 0.000 < 0.05$).

Los bancos en Ghana pueden mejorar el rendimiento de los empleados mediante la combinación de compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional como herramientas de marketing interno. Además, las empresas deben concentrar mayores esfuerzos en la construcción de las conductas de ciudadanía organizacional en los empleados, para que puedan mejorar el rendimiento significativamente.

Este estudio es similar en cuanto al compromiso organizacional según el autor Rivera (2013), en la que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, es medio, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

En esta tesis existe una relación entre el compromiso organizacional y las Conductas de ciudadanía organizacional, que son similares a Carson y Carson

(1998); Morrison (1994); Munene (1995) y O'Reilly y Chatman (1986). Asimismo Feather y Rauter (2004) también encontraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y las Conductas de ciudadanía organizacional ($\rho = 0.29$).

Esta tesis es similar al autor Rodríguez (2003) que halló que el compromiso afectivo correlacionó positiva y significativamente con las conductas de ciudadanía organizacional y las dimensiones de Altruismo, Concienciación, Cortesía y Virtud Civil ($r = 0.56, 0.39, 0.32, 0.50$ y 0.49 , respectivamente).

En este estudio se halló que el ρ es 0.543 entre el compromiso afectivo y el altruismo y sus resultados son similares con Organ y Ryan (1995) en lo referido a que hallaron que el compromiso afectivo se correlacionó positivamente con la dimensión de altruismo y que además resultó ser el mejor predictor de las Conductas de ciudadanía organizacional.

En este trabajo de investigación los resultados son similares a Rosario-Hernández y Rovira (2006) que hallaron que el compromiso organizacional en general correlacionó con las conductas de ciudadanía organizacional y la dimensión de Virtud Civil ($r = 0.26$ y 0.28 , respectivamente). Por otro lado, el compromiso afectivo correlacionó con las Conductas de ciudadanía organizacional en general y las dimensiones de Altruismo y Virtud Civil ($r = 0.34, 0.16$ y 0.41 , respectivamente). De igual forma, el compromiso normativo correlacionó significativamente con las Conductas de ciudadanía organizacional en general y las dimensiones de Concienciación, Caballerosidad y Virtud Civil ($r = 0.27, 0.30, 0.15$ y 0.18 , respectivamente).

Esta tesis se contradice con Hernández y Rovira (2006) que hallaron que el Compromiso continuo correlacionó negativa y significativamente con las manifestaciones de las Conductas de ciudadanía organizacional en general y las dimensiones de Altruismo, Concienciación y Virtud Civil ($r = -0.23, -0.23, -0.20$ y -0.16 , respectivamente).

Esta investigación realizada en el Viceministerio de Pesquería en el año 2017, sus resultados son similares a (Suárez, 2016) y (Kiliç, 2013), en la cual sí existe una asociación entre las variables conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional.

V. Conclusiones

Primera: En tanto a las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017, se evidencia una moderada relación. Este grado de correlación moderadamente bajo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.507$ y $p=0.000$. Por lo tanto, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

Segunda: En cuanto a las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017, se evidencia una moderada relación. Este grado de correlación moderadamente bajo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.596$ y $p=0.000$. Por lo tanto, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

Tercera: En lo que respecta a las conductas de ciudadanía y el compromiso normativo en el Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017, se observa una baja relación. Este grado de correlación bajo pero significativo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.149$ y $p=0.000$. Por lo antes visto, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

Cuarta: En lo que concierne a las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso continuo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017, se observa una moderadamente baja relación. Este grado de correlación bajo pero significativo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.297$ y $p=0.000$. De acuerdo a esto último, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso continuo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

VI. Recomendaciones

Primera

Proponer cuál podría ser la contribución positiva del Viceministerio de Pesquería a la sociedad e incluir esto en la formulación de la meta organizacional, señalando cómo la institución pública beneficia a la sociedad, ayuda a que los objetivos sean más atractivos para sus colaboradores. Asegurar que la alta dirección tenga claro cuáles son las metas y que las comunica regularmente tanto interna como externamente. En general, cuanto más simple es el objetivo, más fácil es comunicarse, desplegarse y esforzarse hacia la consecución de los objetivos. Permitir que cada equipo de trabajo interprete las metas de la organización para formar sus propias metas. Esto hará que todo sea más específico y permita que los objetivos se alineen entre sí. Comunicar regularmente con los colaboradores sobre cualquier progreso y si sus objetivos organizacionales se están alcanzando o no. Hacerlo mantiene el proceso de alcanzar metas más vibrantes, y también ayuda a motivar a los colaboradores.

Segunda

Asegurar una buena concordancia entre los colaboradores del Viceministerio de Pesquería y su trabajo. Si resultara ser un desajuste, se debería ofrecer asistencia o capacitación para salvar la brecha. En el caso de desajustes a largo plazo, se debe hacer todo lo posible para ayudar a los trabajadores de la institución pública a encontrar un trabajo más adecuado (dentro o fuera de la organización). Prestar atención al desarrollo de los colaboradores del Viceministerio de Pesquería. Los trabajos estancados con desafíos limitados disminuirán la energía que los colaboradores obtienen de su trabajo. Por lo tanto, es vital que los puestos de trabajo de los colaboradores evolucionen, por ejemplo, ampliando el alcance del trabajo. Discutir las mayores frustraciones que los colaboradores encuentran en el trabajo y desafiarlos a encontrar soluciones. Las frustraciones consumen energía, y una vez eliminadas, tanto la satisfacción del colaborador como la energía aumentan. Asegurar que el ambiente de trabajo es bueno. Acepte claramente cómo desea tratar a los demás e invertir en la construcción de equipos (es decir, un día fuera, un almuerzo juntos, curso de formación conjunta, etc.).

Tercera

Asegurar que los colaboradores del Vice ministerio de Pesquería son claros sobre la identidad corporativa. Los colaboradores sólo saben si se sienten en casa si saben lo que la institución pública representa (misión / visión) y lo qué es importante para la institución pública (estándares / valores). Crear experiencias compartidas entre los colaboradores, ya que refuerzan un sentimiento de pertenencia y ajuste. Algunas de las actividades más eficaces son las reuniones personales, así como eventos de toda la empresa. Involucrar a los colaboradores en las decisiones de toda la institución pública. Esto ayuda a asegurar el apoyo de las decisiones, así como la claridad sobre los pensamientos y sentimientos de los colaboradores. Considerar la posibilidad de animar a la gestión para mostrar su compromiso con sus colaboradores. Al demostrar un interés regular y aprecio genuino, los colaboradores son más propensos a sentir que encajan.

Cuarta

Fomentar la regeneración constructiva sobre las oportunidades de la mejora para que puedan traer una gran cantidad de desafíos, aunque no olvide los aspectos positivos. Discutir explícitamente en las entrevistas de evaluación o de rendimiento si el trabajo sigue siendo un reto suficiente. Además, discuta qué hace que el trabajo sea desafiante para los colaboradores del Vice ministerio de Pesquería y cuál es la mejor manera de mantenerlo así. Asegurar que de vez en cuando, los colaboradores lleguen a mirar otras áreas de la institución pública. A menudo los puestos de trabajo en la cual no se siente adecuados pueden ser vistos como un desafío de bienvenida a otro.

VII. Referencias

- Alles, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. San Diego, CA, U.S.A.: Granica Adelphi.
- Allen, N., y Meyer, J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory. Research and Application*. California: Sage Publications.
- An essay on organizational citizenship behavior. (1991). *Employee Responsibilities and Rights Journal* , 51-64.
- Arciniega, L., y González, L. (2002). Valores personales y valores corporativos: Una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12 (1) , 41-59.
- Arredondo, F., Rosas, J. y Villa, L. (2010). Comportamiento ciudadano organizacional y RSE. *Cuadernos de Administración [en línea]*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a11.pdf>
- Asiedu, M., Owusu, J., y Adjei, D. (2014). El comportamiento organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional: Herramientas para mejorar el desempeño de los colaboradores, un enfoque de marketing interno. *European Scientific Journal*, 185-190.
- Bateman, T., y Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26 , 587-595.
- Beck, M., Latting, J., Slack, K., Tetrick, L., Jones, A., Etchegaray, J., y otros. (2004). Promoting Service Quality and Client Adherence to the Service Plan: The Role of top Management's Support for Innovation and Learning. *Administration in Social Work*, 28,2 , 29-48.
- Becker, T., y Kerman, M. (2003). Matching Commitment to Supervisors and Organizations to In-Role and Extra-Role Performance. *Human Performance*, 16 , 327-348.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3^{era} edición. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Biaggini, M., y Mendoza, A. (2005). *Influencia del apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional, satisfacción laboral, sexo y nivel de cargo sobre la ciudadanía organizacional*. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4502.pdf>
- Bolino, M., y Turnley, W. (2005). The Personal Cost of Citizenship Behaviour: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90 , 740-748.
- Borman, W. C. (2004). The Concept of Organizational Citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13 , 238-241.
- Borman, W. C., y Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: the Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, vol 10 (2) , 99-109.
- Bragger, J., Srednicki, O., Kutcher, E., Indovino, L., y Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 , 303-324.
- Brief, A., y Motowidlo, S. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11 , 710-725.
- Briones, G. (1985). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México D.F.: Trillas.
- Cáceres, P. (2000). *El compromiso organizacional*. México D.F.: Editorial Thomson.

- Carson, K. y Carson, P. (1998). Career commitment, competence, and citizenship. *Journal of Career Assessment*. 6 (2), 195-208.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castañeda, D. I., Pardo, C., y Toulson, P. (2015). A Spanish Knowledge Sharing Instrument Validation. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(1), 3-12.
- Chughtai, A., y Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied HRM Research*, 39-64.
- Coleman, V., y Borman, W. (2000). La investigación de la estructura subyacente del dominio performance ciudadanía. *Recursos Humanos Management Review*, 10, 25-44.
- Cummings, L., Van Dyne, L., y Parks, J. (1995). Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters). *Research in organizational behavior* (Vol. 17), 215-285.
- Cunha, M. P., Rego, A., Campos e Cunha, R., y Cabral-Cardoso, C. (2006). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 5ª edição. Lisboa: Editora RH.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de RRHH: Enfoque latinoamericano*. 2ª Edición. México D.F.: Editorial Pearson.
- Dessler, G. (2012). *A Framework for Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Díaz, N. y Rodríguez, F. (2007). Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*. Vol. 23 No. 2 , 207-215.
- Dimitriades, Z. (2007). The Influence of Service Climate and Job Involvement on Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior in Greek Service Organizations: A Survey. *Employee Relations*, 29 , 469-491.
- Feather, N. y Rauter, K. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational Psychology*. 77, 81-94.
- George, J., y Jones, G. (1997). Organizational Spontaneity in Context. *Human Performance*, 10 , 153-170.
- Glisson, C., y Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 61–81.
- Gomez, M., Santofimio, A., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral. *Revista psicología desde el caribe*, 19 , 82-108.
- Graham, J. (1991). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4 , 249-270.
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10, 76-88.
- Griffin, R., y Moorhead, G. (2010). *Organizational Behavior*. Mason Ohio: Cengage Learning.
- Hall, D, Schneider, B. y Nygren, H. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15: 176-190.
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.: International Thomson Editores.

Hera, C., Iñigo, D., Mazo, F., y Bilbao, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de Investigación*. 5^{ta} edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.

Huilca, E. (2008). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Aplicación Productos Unión*. Recuperado de http://investigacion.fce.upeu.edu.pe/img/catalogo_de_tesis.pdf

Ibrahim, A. (2013). *Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies*. Recuperado de <http://www.macrothink.org/journal/index.php/jpag/article/viewFile/4379/3676>

Jackson, J., y Schuler, R. (1995). Understanding Human Resource management in the Context of Organizations and Their Environments. *Annual Review of Psychology*, 46 , 237-264.

Katz, D. (1964). The Motivational Basics of Organizational Behavior. 131-133.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Khalid, S., y Ali, H. (2005). The Effects of Organizational Citizenship Behaviour on Withdrawal Behaviour: A Malaysian Study. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 1 , 30-40.

Kiliç, E. (2013). *The Relationship Among Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior -A Research Study On Call Center Employees*. Recuperado de <http://www.isguc.org/index.php?p=articleid=518ycilt=15ysayi=3yyil=2013>

- Kinicki, A., y Kreitner, R. (2012). *Organizational Behavior*. Columbus: McGraw-Hill Education.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Alfa.
- Lepine, J., y Van Dyne, L. (1998). Predicting Voice Behavior in Work Groups. *Journal of Applied Psychology*, 83 , 853-868.
- Lester, W., Meglino, B., y Korsgaard, M. (2008). The Role of Other Orientation in Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (6) , 829-841.
- Lingl, A., y Organ, D. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Psychology* , 339-350.
- López, M. (2012). *Liderazgo y clima organizativo como antecedentes distales de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio. El papel de los estados cognitivo-motivacionales*. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/116420/TMLD1de1.pdf?sequence=1>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Mackenzie, S., Organ, D., y Podsakoff, P. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour: its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 , 61-89.

- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3989/1/Minaya_cm.pdf
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., y Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44 , 1102–1121.
- Morris, J. y Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organization commitment model. *Academy of Management Journal*, Vol. 24, p. 512-526.
- Morrison, E. (1994) Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. *The Academy of Management Journal*. Vol. 37, No. 6. pp. 1543-1567.
- Mowday, T., Richard M., y Lyman W. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14. 224-247.
- Moñivas, A. (1996). La conducta pro-social. *Cuadernos de trabajo social* , 125-142.
- Moorman, R., y Blakely, G. (1995). Individualism-Collectivism As an Individual Difference Predictor or Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Organizational Behavior* , 10-16.
- Moreno, B., y Guadalupe, M. (1987). *Introducción a la Metodología de la Investigación Educativa*. México D.F.: Editorial Progreso.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. 6^{ta}.edición. México D.F: Thomson Learning.

- Munene, J. (1995). Not-on-seat: An investigation of Some Correlates of Organizational Citizenship Behavior in Nigeria. *Applied Psychology: An International Review*. 44 (2), 11-122.
- Omar, A., y Delgado, H. (2005). Las dimensiones de personalidad como predictores de los Comportamientos de ciudadanía organizacional. *Revista de estudios de psicología. Argentina*. 10 (2) , 157-166.
- O'Reilly, C. y Caldwell, D. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: the Effects of Compliance, Identification and Internalisation on Pro-Social Behavior. *Journal of applied Psychology*, 71 (3), pp. 492-499
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492-499.
- Organ, D. (1997). Organizational Citizenship Behaviour its Construct Clean up Time. *Human Performance* , 85-97.
- Organ, D. (1998). *Organizational Citizenship Behavior. The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexington Books.
- Organ, D. (1990). The Motivational Basics of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12 , 43-72.
- Organ, D., y Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology* , 775–802.
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de Metodología de la Investigación Científica*. México D.F.: Editorial Limusa.
- Özdem, G. (2012). *The Relationship between the Organizational Citizenship Behaviors and the Organizational and Professional Commitments of Secondary School teachers*. Recuperado de <http://www.isma.info/uploads/files/047-the-relationship-between-the->

organizational-citizenship-behaviors-and-the-organizational-and-professional-commitments-of-secondary-school-teachers.pdf

Organizational and Professional Commitments of Secondary School teachers.

Recuperado de <http://www.isma.info/uploads/files/047-the-relationship-between-the-organizational-citizenship-behaviors-and-the-organizational-and-professional-commitments-of-secondary-school-teachers.pdf>

Patiño, D., Giraldo, J., y Bohórquez, A. (2014). *Diseño de un programa de cambio de cultura orientado al desarrollo de conductas de ciudadanía organizacional* (C.C.O). de <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/jspui/handle/10983/1553>

Pezij, A. (2010). *When Helping Others is Harmful to Yourself: Moderating Effects of Motives on the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Negative Outcomes*. Netherlands: Master thesis Work and Organizational Psychology University of Twente.

Podsakoff, P. M., y Mackenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behavior and Sales unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31 , 351-363.

Podsakoff, P., y MacKenzie, S. (1994). Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31 , 351-363.

Podsakoff, P., Mackenzie, S., Paine, J., y Bachrach, D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: a Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 , 513-563.

Rego, A. (1999). Comportamentos de Cidadania Organizacional – Operacionalização de um Construto. *Psicologia*, vol XIII (1-2) , 127-148.

Rivera, O. (2013). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>

- Rizzo, J., House, R., y Lirtzman, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations . *Administrative Science Quarterly*, 15 , 150 - 163.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13^{era} edición. México D. F: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2003). *Los efectos de la satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional, contrato psicológico y variables sociodemográficas en la manifestación de comportamientos relacionados a la ciudadanía organizacional*. Tesis de maestría inédita de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.
- Rosario-Hernández, E. y Rovira, L. (2006). Posibles predictores de conductas de ciudadanía organizacional en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 25 (2), 71-86.
- Rosario-Hernández, E., y Rovira, L. (2011). *La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico*. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1946-20262011000100004yscript=sci_arttext
- Rosario-Hernández, E., y Rovira Millán, L. (2004). Desarrollo y validación de la Escala de la ciudadanía organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15 , 1-25.
- Salkind, J. (1999). *Métodos de investigación*. México D.F.: Prentice-Hall.
- Salleres, C. (2010). *La comunicación organizacional y su relación con el compromiso laboral en los colaboradores de Electrosur S.A. Tacna, año 2009*. Recuperado de http://200.37.105.196:8088/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=21764
- Smith, C., Organ, D., y Near, J. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 , 653-663.

- Suárez, M. (2016). *Relación entre la ciudadanía organizacional, la conducta de compartir conocimiento y el desempeño organizacional en una muestra de colaboradores de una entidad del estado*. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3146/5/RAE%20Alejandra.pdf>
- Tejada, César. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/236/1/tejada_qc.pdf
- Urteaga, A., y Omar, A. (2008). *Valores personales y compromiso organizacional*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>
- Vallejos, L. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014*. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/976/vallejosyopan_llin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van Dyne, L., Graham, J., y Dienesch, R. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37 , 765-802.
- Van Scotter, J., y Motowildo, S. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81 , 525-531.
- Viswesvaran, C. (2002). Absenteeism and Measures of Job Performance: A Meta-Analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 , 12–17.
- Werner, A. (2007). *Organisational Behaviour: a Contemporary South African Perspective*. Pretoria: Van Schaick.

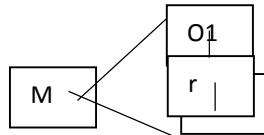
Werner, J. (2000). Implications of OCB and Contextual Performance for Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3-24.

Williams, R. (2003). *Rendimiento del personal. Diseño, implantación y gestión*. Madrid: Thomson Editores Spain.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS			METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.	HIPOTESIS GENERAL Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.	Variable 1 Conductas de Ciudadanía organizacional Definición conceptual: Las conductas de ciudadanía organizacional son el resultado de las relaciones que se establecen entre la identidad social y las conductas de comportamiento ciudadano en el contexto laboral, puesto que se originan por la construcción de la identificación del grupo de trabajo y el ejercicio profesional (Arredondo, Rosas y Villa, 2010). Definición operacional: La variable será medida a través de un cuestionario de 24 ítems (5 para el indicador Rectitud, 5 para el indicador Deportivismo, 4 para el indicador virtud cívica, 5 para el indicador cortesía, y 5 para el indicador altruismo).			TIPO. Tipo básica con enfoque cuantitativo. DISEÑO. El presente estudio se clasifica dentro del Diseño descriptivo, correlacional, de investigación no experimental, del tipo transversal. El esquema del presente diseño es el siguiente: Esquema:  <p>Donde: M = Muestra. O1 = Variable 1. Conductas de ciudadanía organizacional O2 = Variable 2. Compromiso organizacional r = Relación de las variables de estudio.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS. 1. ¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los servidores públicos Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017. 2. ¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el	OBJETIVOS ESPECÍFICOS. 1. Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017. 2. Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1. Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017. 2. Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
			Rectitud	Cumple todas las normas de la institución.	1, 2, 3, 4, 5.	
			Deportivismo	Actitud asertiva ante las dificultades.	6, 7, 8, 9, 10.	
			Virtud Cívica	Responsabilidad con los aspectos políticos de la institución.	11, 12, 13, 14.	
			Cortesía	Respeto los derechos de las demás personas.	15, 16, 17, 18, 19.	
			Altruismo	Ayuda a otras personas en actividades relevantes para la institución.	20, 21, 22, 23, 24.	

POBLACION Y MUESTRA

La población es de 500 colaboradores administrativos del Viceministerio de la Pesquería.

<p>compromiso normativo de los servidores públicos Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso de continuidad de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.</p>	<p>compromiso normativo de los servidores públicos Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso de continuidad de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.</p>	<p>y el compromiso afectivo de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.</p> <p>3 .Existe una la relación directa y significativa entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso de continuidad de los servidores públicos del Viceministerio de Pesquería sede Lima, 2017.</p>	<p>Variable 2 Compromiso Organizacional</p> <p>Definición conceptual: Es el compromiso conjunto de los colaboradores de una organización en relación con los objetivos, la visión y la estrategia que ésta ha definido, cómo se identifican con dichos conceptos, y qué consistencia tiene con respecto al futuro. Alles (2012).</p> <p>Definición operacional: La variable será medida a través de un cuestionario de 26 ítems (6 para el indicador compromiso normativo, 16 para el indicador compromiso afectivo, y 4 para el indicador compromiso continuo).</p> <table><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>ítems</th></tr><tr><td>Compromiso normativo</td><td>Responsabilidad con las normas de la institución.</td><td>25, 26, 27, 28, 29, 30.</td></tr><tr><td>Compromiso afectivo</td><td>Afecto emocional por la institución y sus compañeros.</td><td>31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46.</td></tr><tr><td>Compromiso continuo</td><td>Sopesa las consecuencias de continuar o no en la institución.</td><td>47, 48, 49, 50.</td></tr></table>	Dimensiones	Indicadores	ítems	Compromiso normativo	Responsabilidad con las normas de la institución.	25, 26, 27, 28, 29, 30.	Compromiso afectivo	Afecto emocional por la institución y sus compañeros.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46.	Compromiso continuo	Sopesa las consecuencias de continuar o no en la institución.	47, 48, 49, 50.	<p>La muestra según la fórmula del tamaño de muestra</p> $n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2Z^2}$ <p>La muestra es 217 colaboradores administrativos del Viceministerio de Pesquería, sede Lima.</p> <p>ANALISIS DE DATOS Índice de correlación de Spearman Nivel de significancia p<0.05.</p>
Dimensiones	Indicadores	ítems														
Compromiso normativo	Responsabilidad con las normas de la institución.	25, 26, 27, 28, 29, 30.														
Compromiso afectivo	Afecto emocional por la institución y sus compañeros.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46.														
Compromiso continuo	Sopesa las consecuencias de continuar o no en la institución.	47, 48, 49, 50.														

Anexo 2

**Cuestionarios de conductas de ciudadanía
organizacional
y el compromiso organizacional**

Cuestionario sobre la escala de conductas de ciudadanía organizacional

Autores: Podsakoff, Mackenzie, Paine y Bachrach (2000)

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada una de las siguientes aseveraciones e indique cuán de acuerdo está usted con las mismas. Marque sus respuestas circulando en el número que aproximadamente refleja cuánto está usted de acuerdo con el contenido de las aseveraciones en el continuo numérico que se provee al lado derecho de cada aseveración. Trate de contestar todas las aseveraciones sin omitir ninguna y sin repasar sus respuestas. Recuerde que **no** hay contestaciones correctas o incorrectas; por lo tanto, conteste honestamente cada aseveración. Conteste de acuerdo al siguiente continuo numérico:

Leyenda: Totalmente en desacuerdo = 1
 En desacuerdo = 2
 Ni de acuerdo / ni en desacuerdo = 3
 De acuerdo = 4
 Totalmente de acuerdo = 5

N°	Ítems	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
1	Dimensión: Rectitud					
	Apoyo el dar un día honesto de trabajo, por un día honesto de paga.					
2	Soy puntual en el trabajo.					
3	No tomo más tiempo libre del permitido.					
4	Obedezco las normas y políticas de la Entidad donde laboro, aun cuando nadie esté supervisando.					
5	Me considero uno de los colaboradores más rectos.					
6	Dimensión: Deportivismo					
	No necesito que me manden a hacer mis labores.					
7	Me quejo constantemente acerca de asuntos menores en la Entidad donde laboro.					
8	Tiendo a exagerar las cosas.					
9	Generalmente me concentro en lo que está fallando en la ENTIDAD donde laboro					
10	Apoyo las decisiones de la Entidad donde laboro.					

	Dimensión: Virtud cívica					
11	Estoy al corriente de los cambios en la Entidad donde laboro.					
12	Asisto a reuniones que no son obligatorias; pero se consideran importantes.					
13	Ejecuto funciones que no son obligatorias, pero favorecen la imagen de la Entidad donde laboro.					
14	Leo y estoy al tanto de las comunicaciones, memos, etc., de la Entidad donde laboro.					
	Dimensión: Cortesía					
15	Evito crearle problemas a mis compañeros de trabajo.					
16	Considero el impacto que tienen mis acciones sobre los demás.					
17	No violo los derechos de los demás.					
18	Hago cosas para prevenir problemas con otros compañeros de labores.					
19	Estoy consciente sobre cómo mi comportamiento afecta el trabajo de otras personas.					
	Dimensión: Altruismo					
20	Ayudo a compañeros en sus labores.					
21	Estoy dispuesto a tenderles la mano a las personas que me rodean.					
22	Ayudo a compañeros que se han ausentado.					
23	Ayudo a compañeros que tienen problemas relacionados con el trabajo.					
24	Oriento a personas nuevas en la Entidad donde laboro, a pesar de que no es obligatorio.					

Fuente: Biaggini et al (2005)

Cuestionario sobre la escala de compromiso organizacional

Autores: Meyer y Allen (1997)

INSTRUCCIONES: Lea con detenimiento cada una de las siguientes aseveraciones e indique cuán de acuerdo está usted con las mismas. Marque sus respuestas circulando en el número que aproximadamente refleja cuánto está usted de acuerdo con el contenido de las aseveraciones en el continuo numérico que se provee al lado derecho de cada aseveración. Trate de contestar todas las aseveraciones sin omitir ninguna y sin repasar sus respuestas. Recuerde que **no** hay contestaciones correctas o incorrectas; por lo tanto, conteste honestamente cada aseveración. Conteste de acuerdo al siguiente continuo numérico:

Leyenda: Totalmente en desacuerdo = 1
 En desacuerdo = 2
 Ni de acuerdo / ni en desacuerdo = 3
 De acuerdo = 4
 Totalmente de acuerdo = 5

N°	Ítems	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Compromiso normativo					
25	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Entidad donde laboro.					
26	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría ser promocionado.					
27	Me sentiría culpable si renunciaría a la Entidad donde laboro en este momento.					
28	La Entidad donde laboro merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que trabajo.					
29	Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en la Entidad donde laboro.					
30	No renunciaría a la Entidad donde laboro, porque me siento obligado con mis compañeros.					
	Dimensión: Compromiso afectivo					
31	Mi equipo de trabajo (Entidad donde laboro) es como parte de mi familia.					
32	Realizo mi trabajo de manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la Entidad donde laboro.					
33	Me siento emocionalmente vinculado a la Entidad donde laboro.					
34	Mis metas se alinean perfectamente a la de la Entidad donde laboro.					

35	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
36	Realmente siento (me afectan) los problemas de la Entidad donde laboro.					
37	Siento una compenetración del 100% de la Entidad donde laboro.					
38	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la Entidad donde laboro.					
39	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la Entidad donde laboro.					
40	Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.					
41	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la Entidad donde laboro.					
42	Siento que mientras en menos costo incurra la Entidad donde laboro, yo me podría beneficiar más.					
43	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo, en la Entidad donde laboro.					
44	La Entidad donde laboro tiene para mí un alto grado de satisfacción personal.					
45	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
46	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
47	Dimensión: Compromiso continuo					
	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco actualmente en la Entidad donde laboro.					
48	Permanecer en la Entidad donde laboro es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
49	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en la Entidad donde trabajo, yo consideraría trabajar en otra parte					
50	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Entidad donde laboro, incluso si lo deseara.					

Fuente: Biaggini et al (2005)

Anexo 3

**Base de datos de las variables conductas de
ciudadanía organizacional
y el compromiso organizacional**

Base de datos de la variable conductas de ciudadanía organizacional

	PREGUNTAS																								Suma
	lt_1	lt_2	lt_3	lt_4	lt_5	lt_6	lt_7	lt_8	lt_9	lt_10	lt_11	lt_12	lt_13	lt_14	lt_15	lt_16	lt_17	lt_18	lt_19	lt_20	lt_21	lt_22	lt_23	lt_24	TOTAL
Enc_1	2	1	2	2	5	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	50
Enc_2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	1	4	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	2	43
Enc_3	1	1	1	1	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	36
Enc_4	2	3	1	1	3	1	4	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	42
Enc_5	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
Enc_6	2	2	2	1	4	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
Enc_7	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	54
Enc_8	2	1	1	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	43
Enc_9	2	1	2	2	5	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	52
Enc_10	2	2	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	57
Enc_11	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	47
Enc_12	2	1	2	2	4	4	4	2	4	1	4	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	59
Enc_13	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69
Enc_14	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	61
Enc_15	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	53
Enc_16	1	2	1	1	3	2	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	50
Enc_17	2	1	2	1	4	1	5	5	2	5	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	52
Enc_18	2	1	2	2	4	2	5	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	1	3	2	55
Enc_19	2	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	62
Enc_20	2	3	1	1	5	4	5	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	1	4	56

Enc_21	1	1	1	1	4	3	5	1	5	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	45
Enc_22	1	2	2	3	4	2	5	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	48
Enc_23	2	3	2	2	3	3	4	3	2	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	4	56
Enc_24	2	1	1	1	1	2	5	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	40
Enc_25	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	61
Enc_26	2	2	1	2	4	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	47
Enc_27	4	2	1	2	5	5	3	4	3	2	2	1	3	2	3	2	4	1	1	3	1	1	1	3	59
Enc_28	2	2	1	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	52
Enc_29	2	3	1	1	4	2	4	1	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	50
Enc_30	1	2	1	2	4	3	4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53
Enc_31	1	2	2	2	5	2	5	5	4	2	2	2	2	1	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	63
Enc_32	1	2	4	2	5	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
Enc_33	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	4	1	1	1	4	5	1	3	55
Enc_34	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
Enc_35	2	4	1	1	5	3	5	1	4	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	48
Enc_36	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
Enc_37	1	2	1	1	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	40
Enc_38	1	5	1	2	5	3	5	1	4	3	2	5	1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	56
Enc_39	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	59
Enc_40	1	1	1	1	4	1	5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	37
Enc_41	2	1	2	1	5	3	5	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	48
Enc_42	2	1	2	1	4	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	52
Enc_43	1	2	2	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	59
Enc_44	2	1	1	1	4	2	5	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	40

Enc_45	1	1	1	1	5	2	5	5	2	1	2	2	4	1	2	5	2	2	3	1	2	1	1	2	54
Enc_46	1	1	1	1	5	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	34
Enc_47	1	2	1	1	5	3	5	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
Enc_48	1	4	1	1	5	2	5	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	46
Enc_49	1	3	3	1	5	3	4	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	2	4	2	1	3	56
Enc_50	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3	41
Enc_51	2	2	2	2	5	5	5	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	48
Enc_52	2	1	1	1	5	2	2	5	2	1	2	1	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	1	2	52
Enc_53	1	2	1	1	5	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	4	1	3	2	2	2	1	1	53
Enc_54	2	1	1	2	5	5	5	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	42
Enc_55	2	1	1	1	4	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47
Enc_56	2	2	3	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	49
Enc_57	2	5	5	1	4	1	5	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	4	1	1	2	50
Enc_58	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	61
Enc_59	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	53
Enc_60	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2	52
Enc_61	2	5	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	3	2	2	61
Enc_62	2	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	59
Enc_63	2	3	2	1	4	3	5	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	44
Enc_64	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	39
Enc_65	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	57
Enc_66	1	1	2	1	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	50
Enc_67	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	34
Enc_68	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	49

Enc_69	2	2	1	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	52
Enc_70	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	42
Enc_71	2	3	2	1	5	3	5	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	60
Enc_72	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
Enc_73	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	42
Enc_74	2	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	58
Enc_75	1	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	53
Enc_76	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	44
Enc_77	2	1	1	1	5	1	5	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	5	5	1	1	4	49
Enc_78	1	2	3	3	3	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	39
Enc_79	2	1	1	1	5	1	5	1	5	2	1	2	2	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	2	47
Enc_80	2	1	1	2	4	2	5	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	3	50
Enc_81	2	1	1	1	2	1	5	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	44
Enc_82	1	3	1	1	5	2	5	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
Enc_83	1	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	59
Enc_84	1	1	1	1	2	3	5	2	2	1	2	3	2	1	1	4	2	1	3	1	2	2	1	3	47
Enc_85	2	5	2	2	3	2	5	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	5	2	2	2	3	60
Enc_86	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	57
Enc_87	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
Enc_88	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
Enc_89	1	1	1	1	5	2	5	2	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	44
Enc_90	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	55
Enc_91	1	2	1	1	4	3	4	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	45
Enc_92	2	1	1	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	3	54

Enc_93	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	69
Enc_94	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	46
Enc_95	3	2	2	2	4	5	1	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	65
Enc_96	1	1	1	1	5	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	45
Enc_97	1	2	1	3	3	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	2	2	84
Enc_98	2	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	1	2	2	84
Enc_99	1	2	3	1	3	2	3	3	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	1	2	2	66
Enc_100	2	3	2	4	3	4	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	82
Enc_101	1	2	2	2	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	2	3	88
Enc_102	2	2	1	3	3	4	1	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	69
Enc_103	1	2	2	2	2	3	2	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3	2	1	1	2	2	65
Enc_104	1	2	2	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	2	2	3	78
Enc_105	2	2	3	1	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	2	1	3	2	79
Enc_106	3	2	4	3	5	1	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	1	2	3	85
Enc_107	1	4	3	5	3	4	3	2	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	76
Enc_108	2	2	3	4	2	3	3	2	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	1	2	2	66
Enc_109	1	3	4	2	5	2	4	2	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	2	2	84
Enc_110	3	5	5	2	5	1	5	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	2	2	90
Enc_111	1	3	3	3	4	2	5	5	4	3	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	3	2	2	79
Enc_112	3	2	2	5	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	62
Enc_113	4	5	3	2	5	1	1	3	1	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	91
Enc_114	1	2	1	3	3	5	4	5	2	5	5	2	5	4	5	5	2	5	4	5	3	3	3	4	86
Enc_115	2	4	2	2	5	1	2	4	2	5	1	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	5	76
Enc_116	1	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	62

Enc_117	2	4	2	2	5	1	4	5	5	5	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3	67
Enc_118	1	3	2	3	3	5	1	4	4	5	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	71
Enc_119	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	93
Enc_120	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	62
Enc_121	2	5	4	2	5	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	82
Enc_122	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	86
Enc_123	1	2	3	4	2	2	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	2	2	4	85
Enc_124	2	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	5	72
Enc_125	1	5	4	5	4	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	100
Enc_126	2	5	3	1	5	1	4	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	93
Enc_127	3	2	2	5	3	4	2	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	78
Enc_128	3	2	2	1	2	3	2	5	4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	74
Enc_129	3	2	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	76
Enc_130	3	2	1	1	3	4	1	4	2	5	5	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	72
Enc_131	3	2	2	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	96
Enc_132	3	2	2	2	1	2	1	2	1	5	3	5	2	2	4	3	5	2	2	4	3	2	3	2	63
Enc_133	3	2	2	2	2	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	97
Enc_134	2	5	3	2	4	1	1	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	81
Enc_135	1	2	1	2	2	2	2	3	2	5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	65
Enc_136	1	2	1	4	4	4	2	5	1	5	5	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	74
Enc_137	2	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	1	3	85
Enc_138	1	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	2	1	1	84
Enc_139	3	2	3	5	3	4	3	5	4	5	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	5	4	5	79
Enc_140	1	3	3	3	4	3	3	2	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	87

Enc_141	4	2	2	2	1	2	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	88
Enc_142	4	2	2	1	3	2	3	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	89
Enc_143	3	1	1	4	2	4	3	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	81
Enc_144	4	2	2	3	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	1	86
Enc_145	5	3	3	2	5	1	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	86
Enc_146	3	2	3	2	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	5	87
Enc_147	4	3	2	2	4	1	3	2	4	5	3	4	4	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	5	84
Enc_148	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	89
Enc_149	4	2	2	3	3	2	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	86
Enc_150	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	89
Enc_151	2	4	4	4	5	5	3	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	92
Enc_152	3	5	2	3	5	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	5	1	1	76
Enc_153	1	3	4	4	5	2	2	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	1	90
Enc_154	2	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	1	5	5	2	2	5	93
Enc_155	1	4	2	4	5	1	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	1	88
Enc_156	3	3	5	2	2	2	3	2	5	5	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	5	5	5	5	85
Enc_157	1	4	2	4	5	5	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	86
Enc_158	3	5	4	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	97
Enc_159	4	4	3	4	3	5	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	1	4	2	4	5	1	88
Enc_160	1	2	4	1	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	5	5	4	2	5	76
Enc_161	2	5	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	2	5	5	5	4	5	90
Enc_162	1	4	4	3	4	4	2	1	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	2	5	4	3	3	2	84
Enc_163	2	5	5	5	5	1	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	98
Enc_164	1	5	5	5	3	1	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	5	3	3	5	88

Enc_165	3	4	2	3	2	3	2	3	2	5	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	78
Enc_166	1	5	5	1	4	2	2	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3	2	2	5	5	4	3	3	81
Enc_167	2	4	5	5	5	3	2	3	2	5	2	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	2	1	84
Enc_168	3	2	2	4	4	2	2	3	2	5	3	2	3	2	5	3	2	2	2	4	4	5	5	1	72
Enc_169	1	4	4	1	4	2	3	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	2	1	5	5	3	3	4	79
Enc_170	2	5	2	1	4	1	4	2	2	5	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	5	4	3	4	76
Enc_171	1	4	4	1	2	2	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	5	2	79
Enc_172	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	2	2	87
Enc_173	3	5	3	4	4	3	5	1	4	5	5	2	4	1	3	2	5	3	3	4	2	2	4	4	81
Enc_174	4	5	4	4	5	2	5	2	2	5	3	2	5	1	2	2	3	4	2	4	4	4	5	3	82
Enc_175	5	4	2	3	5	3	3	2	4	5	2	2	4	1	2	3	3	2	4	4	4	1	3	5	76
Enc_176	4	5	4	5	4	4	3	3	2	5	4	1	5	2	2	4	4	1	1	4	4	4	2	4	81
Enc_177	3	4	2	4	5	2	2	3	1	5	3	2	4	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	3	81
Enc_178	5	4	5	2	5	3	2	3	1	5	4	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	77
Enc_179	5	5	5	1	5	2	4	2	4	5	3	2	5	1	1	3	3	3	2	3	5	5	3	5	82
Enc_180	4	5	3	4	4	3	4	4	2	5	3	3	4	1	2	4	3	3	2	5	4	4	3	5	84
Enc_181	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	1	4	1	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	84
Enc_182	2	4	3	1	5	1	3	2	4	5	2	5	5	1	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	85
Enc_183	1	2	2	4	4	5	5	2	4	5	3	3	4	2	2	3	5	3	3	4	5	5	2	5	83
Enc_184	5	5	5	5	5	1	1	3	1	5	2	2	5	2	4	1	2	4	4	4	4	2	2	3	77
Enc_185	4	2	5	1	4	2	2	3	2	5	3	2	5	1	1	3	3	5	5	5	4	1	3	4	75
Enc_186	3	4	5	5	4	3	2	3	2	5	3	2	5	1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	5	76
Enc_187	3	2	4	4	5	2	3	2	4	4	4	1	5	1	1	5	4	4	4	4	4	4	1	5	80
Enc_188	3	2	3	1	4	3	2	3	2	5	2	5	5	4	3	3	2	3	1	3	4	2	5	5	75

Enc_189	4	2	3	3	2	2	4	1	2	5	3	4	4	3	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	76
Enc_190	5	4	5	5	4	3	4	2	2	5	5	4	5	2	5	2	3	4	3	3	3	1	2	5	86
Enc_191	5	5	4	3	5	4	1	3	1	5	3	3	5	3	3	2	2	5	5	5	5	1	1	5	84
Enc_192	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	5	88
Enc_193	4	5	4	2	4	1	3	2	5	5	2	4	5	2	2	3	3	4	3	3	3	1	2	3	75
Enc_194	4	5	3	2	5	1	2	2	2	5	3	2	5	3	2	3	3	3	2	4	5	2	5	5	78
Enc_195	5	5	2	2	4	1	2	3	2	5	4	1	5	2	4	2	2	5	5	5	5	2	4	4	81
Enc_196	3	5	5	1	5	2	2	4	1	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	80
Enc_197	5	3	4	2	4	1	2	2	2	5	4	2	4	2	4	4	5	3	1	3	4	2	1	5	74
Enc_198	3	5	3	3	5	2	2	3	2	5	5	1	5	1	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	84
Enc_199	5	3	4	2	5	1	1	3	3	5	3	4	4	5	5	2	4	4	1	4	4	5	4	1	82
Enc_200	4	5	4	3	4	1	2	4	2	5	1	5	5	1	1	3	2	3	3	3	2	2	4	3	72
Enc_201	4	5	5	1	4	1	3	3	4	5	3	1	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	70
Enc_202	3	5	5	5	5	1	1	4	1	5	2	4	5	4	5	4	2	4	3	3	2	2	3	1	79
Enc_203	4	4	3	3	4	2	2	3	2	5	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	2	82
Enc_204	5	5	3	2	5	2	4	1	5	5	3	3	3	3	4	2	5	3	2	3	3	2	2	5	80
Enc_205	3	4	3	2	5	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	2	3	70
Enc_206	4	5	3	2	5	1	2	3	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	93
Enc_207	5	2	3	1	5	1	1	5	1	5	3	3	4	3	3	3	2	5	4	5	5	5	3	3	80
Enc_208	3	5	3	2	4	2	1	5	1	5	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	5	5	3	79
Enc_209	4	5	3	2	5	2	3	1	2	4	3	3	5	4	3	3	2	2	2	2	2	5	3	4	74
Enc_210	5	5	3	2	5	1	1	5	2	4	3	4	4	3	5	4	2	4	2	2	2	5	4	5	82
Enc_211	4	4	3	2	4	2	1	1	1	3	3	4	5	5	4	5	4	2	2	2	2	5	3	4	75
Enc_212	3	5	4	4	5	2	1	4	1	4	1	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	86

Enc_ 213	4	5	4	2	5	1	1	4	1	5	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	5	5	4	77
Enc_ 214	5	5	4	2	5	1	1	3	1	5	1	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	85
Enc_ 215	5	5	2	2	5	1	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	91
Enc_ 216	5	5	3	1	5	1	1	5	2	4	3	5	4	2	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	84
Enc_ 217	5	4	4	1	5	3	1	5	1	5	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	67

Base de datos de la variable compromiso organizacional

	PREGUNTAS																										Suma
	TOTAL																										
	lt_1	2	lt_3	lt_4	lt_5	lt_6	lt_7	lt_8	lt_9	lt_10	lt_11	lt_12	lt_13	lt_14	lt_15	lt_16	lt_17	lt_18	lt_19	lt_20	lt_21	lt_22	lt_23	lt_24	lt_25	lt_26	
Enc_1	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	4	2	1	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	60
Enc_2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	54
Enc_3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	48
Enc_4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	3	3	3	4	2	3	3	2	2	59
Enc_5	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	58
Enc_6	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	59
Enc_7	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	61
Enc_8	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	47
Enc_9	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	67
Enc_10	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
Enc_11	2	2	2	2	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	1	1	2	2	3	3	3	2	65
Enc_12	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Enc_13	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	77
Enc_14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
Enc_15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	2	61
Enc_16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	65
Enc_17	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	5	2	3	47
Enc_18	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	74

Enc_19	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	78
Enc_20	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3	5	5	5	3	72
Enc_21	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	4	2	3	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	84
Enc_22	2	1	1	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	2	88
Enc_23	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	5	3	3	3	2	72
Enc_24	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	5	5	5	2	2	4	4	5	3	78
Enc_25	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	66
Enc_26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	62
Enc_27	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	5	5	2	2	2	3	3	1	1	64
Enc_28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	58
Enc_29	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	71
Enc_30	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	71
Enc_31	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	62
Enc_32	1	2	2	2	2	2	5	1	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	71
Enc_33	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	1	4	1	2	57
Enc_34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
Enc_35	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	57
Enc_36	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
Enc_37	1	1	1	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5	1	1	38
Enc_38	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	69
Enc_39	3	4	3	5	4	5	3	5	2	2	3	2	5	2	5	2	4	5	2	4	4	5	5	5	5	3	97
Enc_40	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	3	2	2	2	2	4	1	1	41

Enc_41	1	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	5	5	4	4	70
Enc_42	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	5	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	65
Enc_43	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	74
Enc_44	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	65
Enc_45	2	2	3	4	1	3	5	3	2	2	5	2	3	3	5	3	5	5	2	5	3	3	5	5	5	2	88
Enc_46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	1	1	2	1	2	1	1	2	5	5	1	1	44
Enc_47	1	1	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	4	5	5	3	63
Enc_48	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	2	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
Enc_49	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	99
Enc_50	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	59
Enc_51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	3	2	5	1	1	1	2	1	1	1	39
Enc_52	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	68
Enc_53	2	3	2	2	2	2	4	2	1	1	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	65
Enc_54	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	3	1	1	5	1	1	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	59
Enc_55	2	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	48
Enc_56	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	75
Enc_57	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	62
Enc_58	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	5	5	75
Enc_59	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
Enc_60	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	71
Enc_61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	1	1	3	3	3	2	58
Enc_62	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69

Enc_63	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	4	4	2	1	3	4	1	1	47
Enc_64	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	57
Enc_65	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	2	3	71
Enc_66	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	2	4	5	3	4	1	2	2	2	1	2	59
Enc_67	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	48
Enc_68	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	55
Enc_69	5	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	4	1	1	1	2	4	2	2	58
Enc_70	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	59
Enc_71	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	62
Enc_72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
Enc_73	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	63
Enc_74	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	67
Enc_75	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	62
Enc_76	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59
Enc_77	1	1	1	1	3	3	1	4	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	1	3	1	1	1	3	63
Enc_78	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	40
Enc_79	4	1	1	4	4	4	4	2	1	1	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	78
Enc_80	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	58
Enc_81	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	4	4	4	59
Enc_82	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	57
Enc_83	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	62
Enc_84	3	3	3	3	2	3	3	4	1	2	4	2	4	4	5	1	4	5	4	1	3	4	5	5	5	3	86

[illegible]

Enc_107	1	4	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
Enc_108	3	4	4	4	5	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	51
Enc_109	4	2	2	5	3	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	56
Enc_110	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
Enc_111	4	4	2	5	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	48
Enc_112	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	73
Enc_113	2	1	1	2	2	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	62
Enc_114	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
Enc_115	4	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	47
Enc_116	4	5	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
Enc_117	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	42
Enc_118	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	63
Enc_119	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
Enc_120	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	44
Enc_121	3	3	3	3	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	46
Enc_122	2	2	2	5	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	48
Enc_123	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
Enc_124	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	2	2	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	2	2	97
Enc_125	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	5	109
Enc_126	3	3	4	5	4	3	3	3	4	2	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	1	5	95
Enc_127	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	80
Enc_128	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	2	2	3	3	94

Enc_129	1	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	2	4	3	3	3	2	5	5	5	88
Enc_130	2	4	3	4	5	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	100
Enc_131	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	2	5	5	1	104
Enc_132	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	2	4	3	5	4	5	4	5	5	3	2	5	3	2	101
Enc_133	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	2	3	4	5	2	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	104
Enc_134	3	2	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	3	92
Enc_135	3	2	2	5	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	78
Enc_136	4	2	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	109
Enc_137	5	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	1	4	4	3	5	4	3	5	4	105
Enc_138	5	5	4	3	3	5	4	2	4	3	3	2	2	2	2	5	5	1	5	5	2	3	2	2	1	3	83
Enc_139	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	5	2	5	5	5	4	5	4	1	1	1	4	3	80
Enc_140	1	3	1	5	4	5	5	4	5	4	2	2	2	3	2	4	3	1	3	1	4	5	4	4	5	4	86
Enc_141	4	5	2	5	5	2	5	4	5	5	2	1	2	2	1	5	2	2	5	2	4	5	4	3	5	2	89
Enc_142	2	4	2	5	1	4	4	3	4	2	1	2	4	3	3	3	4	5	4	2	5	4	5	4	4	1	85
Enc_143	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	5	5	1	5	5	3	4	4	4	1	3	81
Enc_144	4	5	5	5	3	2	4	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2	77
Enc_145	1	4	4	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	86
Enc_146	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	2	3	3	2	2	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	4	86
Enc_147	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	4	4	2	4	3	1	2	3	3	2	5	67
Enc_148	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	5	5	4	3	95
Enc_149	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	1	1	3	3	4	2	84
Enc_150	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	3	2	2	2	2	5	4	4	5	5	1	5	4	5	1	2	94

Enc_151	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	4	4	3	2	2	3	1	1	1	60
Enc_152	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	2	1	5	2	1	5	5	4	4	4	4	3	2	89
Enc_153	4	3	1	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	3	1	5	4	3	2	2	3	1	4	89
Enc_154	2	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	2	98
Enc_155	2	5	4	5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	103
Enc_156	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	87
Enc_157	1	4	2	5	5	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	1	1	2	4	4	4	78
Enc_158	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	117
Enc_159	1	2	1	5	3	5	2	2	4	3	4	3	4	5	2	4	4	2	2	2	4	4	3	5	4	3	83
Enc_160	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	98
Enc_161	1	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	2	4	3	5	4	3	1	3	3	88
Enc_162	2	3	2	5	2	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	4	3	2	5	1	3	84
Enc_163	2	5	1	5	5	2	3	2	4	4	4	3	5	4	3	5	4	2	2	4	3	3	4	4	4	2	89
Enc_164	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	2	2	3	1	3	3	5	4	4	3	3	1	3	4	2	2	82
Enc_165	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	3	1	3	3	5	4	5	4	4	2	2	3	4	3	3	94
Enc_166	3	5	4	5	4	2	3	3	2	2	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	89
Enc_167	3	2	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	1	4	4	2	2	3	4	1	5	4	5	3	93
Enc_168	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	1	1	1	2	1	4	85
Enc_169	3	1	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	90
Enc_170	3	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	3	1	1	2	4	2	5	91
Enc_171	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	1	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	3	85
Enc_172	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	5	2	4	2	1	3	3	3	2	2	2	4	5	5	5	3	87

Enc_173	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	3	3	3	2	2	4	3	3	5	4	5	92
Enc_174	3	2	4	5	3	4	4	5	5	5	4	2	2	2	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	100
Enc_175	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	88
Enc_176	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	1	1	4	2	5	92
Enc_177	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	5	78
Enc_178	3	2	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	89
Enc_179	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	83
Enc_180	2	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	5	2	4	92
Enc_181	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	1	5	2	4	91
Enc_182	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	1	1	5	4	4	4	3	3	1	2	5	4	5	94
Enc_183	3	2	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	2	1	3	3	3	3	3	4	1	1	4	5	3	87
Enc_184	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	5	3	4	90
Enc_185	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	2	2	2	5	5	4	93
Enc_186	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	1	1	4	2	4	87
Enc_187	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	1	2	5	3	77
Enc_188	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	1	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	84
Enc_189	2	1	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	2	5	2	4	3	3	3	4	2	1	1	5	2	3	82
Enc_190	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	111
Enc_191	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	5	5	3	1	1	5	4	5	101
Enc_192	2	3	2	5	2	3	2	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	2	3	4	2	1	1	4	2	4	81
Enc_193	2	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3	2	4	4	3	5	4	2	5	5	3	1	1	5	5	4	92
Enc_194	2	3	2	5	2	3	4	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	4	4	5	83

Enc_195	2	3	2	5	3	2	3	2	5	3	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	3	1	2	4	4	4	89
Enc_196	3	3	3	5	5	3	3	3	5	4	4	1	5	4	3	4	5	3	3	4	4	1	1	5	2	5	91
Enc_197	4	2	2	5	2	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	1	1	5	4	4	81
Enc_198	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	1	5	5	2	1	1	5	1	3	94
Enc_199	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	4	4	2	1	1	5	2	5	89
Enc_200	5	1	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	1	3	4	2	5	101
Enc_201	5	2	2	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	2	5	5	1	5	4	3	3	4	2	2	3	89
Enc_202	3	2	4	5	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	78
Enc_203	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	2	2	4	99
Enc_204	2	3	1	5	3	3	3	3	4	3	5	1	5	5	5	4	4	1	4	5	3	2	2	2	2	5	85
Enc_205	2	3	1	5	4	3	4	2	3	4	5	1	5	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	5	83
Enc_206	4	2	4	5	3	3	3	4	5	4	2	2	4	5	5	5	4	1	5	4	3	2	2	4	2	3	90
Enc_207	4	4	2	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	2	4	3	91
Enc_208	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	3	5	5	5	4	2	4	3	3	5	4	4	1	5	5	99
Enc_209	3	2	4	5	2	4	3	5	5	3	2	1	4	2	5	5	5	1	5	4	2	5	5	1	5	3	91
Enc_210	5	2	4	5	3	5	4	5	4	3	2	2	5	5	4	5	4	1	5	4	5	3	3	2	3	3	96
Enc_211	1	3	1	5	2	2	2	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	4	5	84
Enc_212	2	3	2	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	4	4	91
Enc_213	2	3	2	5	3	3	2	2	4	3	4	3	5	5	3	5	4	2	5	4	3	4	4	3	3	5	91
Enc_214	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	1	5	3	95
Enc_215	2	3	2	5	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	2	3	5	78
Enc_216	4	1	2	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	2	5	5	2	3	4	3	3	4	94
Enc_217	4	2	2	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	1	4	5	4	4	3	3	3	4	99

Anexo 4
Certificado de validez del
contenido del instrumento
de medición a través de juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Doctor: Hugo Ricardo Prado López

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en gestión Pública de la UCV, en la sede Cercado de Lima, promoción 2015-I (inicio) 2017-I (término), aula 119, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: ***Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería, 2017*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas a las ciencias empresariales.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Martínez Quisñay, Julio Rodolfo

D.N.I.: 10658694



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.) Bateman, T., y Organ, D. (1983, 587-595 pgs.)

Indican que las conductas de ciudadanía organizacional tiene que ver con aquellos comportamientos que lubrican la maquinaria social de las organizaciones, pero no se prescriben ni se registran por mediciones cuantitativas (por ejemplo, colaborar con colegas, mantener el área de trabajo limpio, cuidado de los recursos, etc.).

Dimensiones de la variable 1: Conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.) Muchinsky, P. (2002).

Dimensión 1: Rectitud o complacencia

Se refiere a ser puntual, seguir sensatamente las reglas, normas y procedimientos de la empresa.

Dimensión 2: Deportivismo

Se refiere a evitar las quejas, problemas menores y chismes falsamente engrandecidos.

Dimensión 3: Virtud cívica

Se refiere a la intervención responsable en el aspecto político de la institución. Esta dimensión se refleja conociendo los aspectos actuales de la organización, con la asistencia a las reuniones y atendiendo a comunicaciones internas.

Dimensión 4: Cortesía

Trata respecto de ser atento y respetuoso con los derechos de las demás personas.

Dimensión 5: Altruismo

Comportamiento discrecional que tiene el efecto específico de ayudar a otras personas con un inconveniente o actividad relevante para la institución.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLE 1

Variable 1: Conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.)

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Rectitud	Muestra rectitud cumpliendo todas las normas de la institución.	3, 18, 21, 22, 24	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Deportivismo	Manifiesta una actitud asertiva ante las dificultades.	2, 5, 7, 16, 19	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Virtud cívica	Interviene con responsabilidad los aspectos políticos de la institución.	6, 9, 11, 12	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Cortesía	Es atento y respetuoso con los derechos de las demás personas.	4, 8, 14, 17, 20	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Altruismo	Demuestra voluntad de ayudar a otras personas en actividades relevantes para la institución.	1, 10, 13, 15, 23	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: CONDUCTAS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL (C.C.O.)

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Rectitud								
1	3. Apoyo el dar un día honesto de trabajo, por un día honesto de paga.	✓		✓		✓		
2	18. Soy puntual en el trabajo.	✓		✓		✓		
3	21. No tomo más tiempo libre del permitido.	✓		✓		✓		
4	22. Obedezco las normas y políticas de la Entidad donde laboro, aun cuando nadie esté supervisando.	✓		✓		✓		
5	24. Me considero uno de los colaboradores más rectos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Deportivismo								
6	2. No necesito que me manden a hacer mis labores.	✓		✓		✓		
7	5. Me quejo constantemente acerca de asuntos menores en la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
8	7. Tiendo a exagerar las cosas.	✓		✓		✓		
9	16. Generalmente me concentro en lo que está fallando en la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
10	19. Apoyo las decisiones de la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Virtud cívica								
11	6. Estoy al corriente de los cambios en la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
12	9. Asisto a reuniones que no son obligatorias; pero se consideran importantes.	✓		✓		✓		
13	11. Ejecuto funciones que no son obligatorias, pero favorecen la imagen de la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
14	12. Leo y estoy al tanto de las comunicaciones, memos, etc., de la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Cortesía								
15	4. Evito crearle problemas a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	8. Considero el impacto que tienen mis acciones sobre los demás.	✓		✓		✓		
17	14. No violo los derechos de los demás.	✓		✓		✓		
18	17. Hago cosas para prevenir problemas con otros compañeros de labores.	✓		✓		✓		
19	20. Estoy consciente sobre cómo mi comportamiento afecta el trabajo de otras personas.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Altruismo									
20	1. Ayudo a compañeros en sus labores.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	10. Estoy dispuesto a tenderles la mano a las personas que me rodean.	✓		✓		✓		✓	
22	13. Ayudo a compañeros que se han ausentado.	✓		✓		✓		✓	
23	15. Ayudo a compañeros que tienen problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		✓	
24	23. Oriento a personas nuevas en la Entidad donde laboro, a pesar de que no es obligatorio.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Hugo Ricardo Prado López DNI: 433/3069

Especialidad del validador: Letado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de enero del 2017

Firma del Experto Informante.



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES DE LA VARIABLE 2

Variable 2: Compromiso organizacional, Allen y Meyer (1997)

El compromiso organizacional es un estado psicológico que se basa por el vínculo del colaborador con la institución y que tiene consecuencias en el momento que colaborador tenga que decidir continuar como miembro de la institución.

Dimensiones de la variable 2: Compromiso organizacional, Allen y Meyer (1997)

Dimensión 1: Compromiso normativo

El compromiso normativo, compromete los sentimientos necesarios de los colaboradores para continuar en la institución.

Dimensión 2: Compromiso afectivo

El compromiso afectivo, involucra el afecto emocional, la identificación y la participación del colaborador en la organización.

Dimensión 3: Compromiso continuo

El compromiso continuo, engloba el compromiso que se cimienta en las implicaciones negativas que el colaborador presupone si abandonará la institución. Sopesa el hecho que ya no tendrá antigüedad para futuros ascensos o promociones.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

Variable 2: Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Compromiso normativo	Muestra responsabilidad con las políticas de la institución y lealtad con la misma.	18, 21, 22, 23, 24, 26.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Compromiso afectivo	Muestra afecto emocional por la institución y sus compañeros; se identifica con la institución y participa activamente.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 25.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
Compromiso continuo	Sopesa las consecuencias de continuar o no en la institución.	14, 17, 19, 20.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 : Compromiso normativo							
	18. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
2	21. Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
3	22. Al demostrar al profesional que hay en mí, podría ser promocionado.	✓		✓		✓		
4	23. Me sentiría culpable si renunciara a la Entidad donde laboro en este momento.	✓		✓		✓		
5	24. No renunciara a la Entidad donde laboro, porque me siento obligado con mis compañeros.	✓		✓		✓		
6	26. La Entidad donde laboro merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	1. Mi equipo de trabajo (Entidad donde laboro) es como parte de mi familia.	✓		✓		✓		
8	2. Siento una compenetración del 100% de la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
9	3. Mis metas se alinean perfectamente a la de la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
10	4. Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
11	5. Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.	✓		✓		✓		
12	6. Me siento emocionalmente vinculado a la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
13	7. Realmente siento (me afectan) los problemas de la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
14	8. La Entidad donde laboro tiene para mí un alto grado de satisfacción personal.	✓		✓		✓		
15	9. Realizo mi trabajo de manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
16	10. Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo, en la Entidad donde laboro.	✓		✓		✓		
17	11. Siento que mientras en menos costo incurra la Entidad donde laboro, yo me podría beneficiar más.	✓		✓		✓		
18	12. Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.	✓		✓		✓		
19	13. Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.	✓		✓		✓		

Anexo 5

Documentos de originalidad de la tesis (Turnintin)



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Hugo Ricardo Prado López, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017”** del estudiante **Martínez Quisñay Julio Rodolfo** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 16% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de marzo del 2017

Hugo Ricardo Prado López

DNI:43313069

feedback studio Conductas de ciudadanía organizacional 2 de 2

Resumen de coincidencias

16 %

1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 2 %

2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 %

3 repository.ucatolica.edu... Fuente de Internet 1 %

4 www.scribd.com Fuente de Internet 1 %

5 pepsic.bvsalud.org 1 %

Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Dr. Julio Rodolfo Martínez Quisñay

ASESOR:
Dr. Hugo Ricardo Prado López

Anexo 6

**Artículo científico y declaración jurada de autoría y
autorización para la publicación del artículo científico**

Artículo Científico

Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017

Autor: Br. Julio Rodolfo Martínez Quisñay

juromar@hotmail.com

Asesor: Dr. Hugo Prado López

RESUMEN

En este apartado se presenta un resumen de la investigación que se titula: Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017.

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017. La selección de la muestras se realizó con el empleo del muestreo no probabilístico; y consultó a 217 colaboradores del Viceministerio de Pesquería. La obtención de datos se obtuvo mediante las variables las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional. Para el procesamiento de los datos de usó el software.

El método empleado en esta pesquisa es del tipo básica y de diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Se llevó a cabo un análisis descriptivo y la correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó como resultado un Rho de 0.507, por lo mismo que se concluye que la correlación es moderadamente baja entre las variables, con un pvalor = 0,00 ($P < 0,05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula, toda vez que el resultado muestra una relación significativa existente entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017.

Palabras claves: Conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional.

ABSTRACT

This section presents a summary of the research entitled: Conduct of organizational citizenship and the organizational commitment of the collaborators in the Vice-Ministry of Fisheries 2017.

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational citizenship behaviors and the organizational commitment of the collaborators in the Vice-Ministry of Fisheries 2017. The selection of the samples was made using probabilistic sampling; and consulted 217 employees of the Vice-Ministry of Fisheries. Data collection was obtained through the variables organizational

citizenship behaviors and organizational commitment. For the processing of the data used the software.

The method used in this research is applied type and non-experimental cross-sectional and correlational design. A descriptive analysis and correlation were carried out using the Spearman Rho coefficient, which resulted in a Rho of 0.507, as it is concluded that the correlation is moderately low among the variables, with a pvalor = 0, 00 ($P < 0.05$), rejecting the null hypothesis, since the result shows a significant relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational commitment of the collaborators in the Vice-Ministry of Fisheries 2017.

Keywords: Conduct of organizational citizenship and organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación cuyo título es: Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017. Es en sí un informe pormenorizado cuyo objetivo es dar propuestas de soluciones a la problemática que existe entre los colaboradores del Viceministerio de Pesquería respecto de sus conductas de ciudadanía organizacional y como esto influye con su compromiso organizacional. Las teorías sobre las Conductas de Ciudadanía Organizacional (C.C.O.) es un tema interesante que está ganando terreno en las líneas de investigaciones de administración del talento humano, en lo concerniente al desarrollo de las habilidades blandas de los colaboradores. Por otra parte, los resultados arrojados por un sinnúmero de investigaciones reflejan los grados de las conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.) y los grados del compromiso organizacional. Debido a ello era necesario conocer si existía o no una relación significativa entre las variables conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional. Para la realización de esta investigación se ha recurrido a referencias donde se ha observado las variables estudiadas, a las cuales se le ha denominado antecedentes. Estos antecedentes se han dividido en internacionales y nacionales. En lo concerniente a los antecedentes internacionales destaca la tesis de Suárez (2016) titulada “Relación entre la ciudadanía organizacional, la conducta de compartir conocimiento y el desempeño organizacional en una muestra de colaboradores de una entidad del estado”. El objetivo de esta tesis fue evaluar la asociación que existe entre las maneras de proceder frente a ciudadanía organizacional, la población y muestra fue de 193 colaboradores. El diseño fue no experimental, transversal – correlacional, Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de Ciudadanía Organizacional (ECO), de Rosario-Hernández y Rovira Millán (2004), la Escala de Compartir Conocimiento desarrollada por Castañeda, Pardo, y Toulson (2015) y para la medición del desempeño organizacional, se realizó según la

evaluación del desempeño del Archivo General de la Nación. Las Conclusiones fueron: El altruismo, la cortesía y la virtud civil como indicadores de las conductas de ciudadanía organizacional se estrechan con el componente de interacción que es uno de los indicadores de la conducta de compartir conocimiento, pero no se relacionan con la concienciación y caballerosidad, que son referidos al aspecto individual. Se descubrió también que las Conductas de ciudadanía organizacional con la conducta del conocimiento no tienen concomitancia con el desempeño organizacional, por la posibilidad de que la evaluación del desempeño se asienta en los logros obtenidos en los trazados del trabajo y no en la autoevaluación que realizan los servidores públicos sobre el desempeño organizacional, lo que con ulteriores investigaciones sobre el desempeño se puede dar mayor énfasis. Entre los antecedentes nacionales más importante destaca la tesis de Rivera (2013) cuyo título es “Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y Su Correlación Con Variables Demográficas”, el objetivo fue determinar el nivel de compromiso organizacional de los profesores de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y la asociación entre variables socio-demográficas, la población fue igual a la muestra que estuvo constituida por 43 profesores de una I.E. de inicial, primaria y secundaria, fue una investigación de tipo cuantitativo, el cuestionario fue desarrollado en base al instrumento de Meyer y Allen (1991) en un 60% y de acuerdo al Organisational Commitment Question de Modway y otros (1979) en un 40%, se concluyó que el nivel de compromiso organizacional de la I.E. Particular, es regular, asimismo, el nivel de compromiso organizacional relevante y de continuo son actitudes expuestas por parte de los profesores en grados superiores que el compromiso normativo, el estudio, existe un nivel de asociación regular en lo que toca a las características demográficas: antigüedad laboral y sexo para determinarlos estudios correlacionales. En el aspecto de antigüedad laboral, se halló que el compromiso organizacional muestra un grado superior en los colaboradores antiguos que en aquellos que son nuevos en el puesto.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de naturaleza cuantitativa no experimental, de tipo básica y se ha llevado a cabo con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables: conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017. Esta investigación tuvo una muestra de 217 colaboradores del Viceministerio de Pesquería. El tipo de muestreo fue no probabilístico. Esta investigación es descriptiva porque recolecta y presenta los datos; es intencional porque tiene la finalidad de extender y generalizar las conclusiones de la estadística descriptiva. El análisis y desarrollo de los cuestionarios

presenta poca dificultad pues solo requiere que se elija la respuesta en relación a la escala de Likert. Esta investigación contiene dos variables: las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional. Cabe mencionar que los instrumentos de recolección fueron tabulados con la escala. Los instrumentos de la investigación fueron validados por el juicio de un experto. Y por último, la confiabilidad del instrumento se le aplicó a una muestra piloto de 30 colaboradores y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: las conductas de ciudadanía organizacional 0,908 y compromiso organizacional 0,930.

RESULTADOS

En lo que concierne a la variable conductas de ciudadanía organizacional (C.C.O.), un primer grupo correspondiente al 34.56 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería Lima, presentó un nivel Bajo de conductas de ciudadanía organizacional; un segundo grupo correspondiente al 58.53% presentó un nivel Regular de conductas de ciudadanía organizacional, y solo el tercer grupo que corresponde al 6.91 % tuvo un nivel Alto de conductas de ciudadanía organizacional; es decir, los colaboradores del Viceministerio de Pesquería tienen un Regular nivel de la conductas que están más allá de lo prescrito por el rol en el trabajo y no directa o explícitamente reconocida por el sistema de recompensas formal, y que como valor agregado promueve el efectivo funcionamiento de esta institución pública. En lo referente a la segunda variable: compromiso organizacional, encontramos que un primer grupo que corresponde al 29.95 % del total de encuestados del Viceministerio de Pesquería Lima, presentó que tiene un nivel Bajo de compromiso organizacional; un segundo grupo que corresponde al 10.14 % del total de encuestados tiene un nivel Alto de compromiso organizacional; y un tercer grupo que corresponde al 59.91 % del total de encuestados aseveró que existe un nivel Regular de compromiso organizacional; es decir, hay un Regular compromiso organizacional que es un estado psicológico que se caracteriza por la relación de los colaboradores con Viceministerio de Pesquería Lima, y que tienen implicancias en la decisión de los colaboradores en continuar como miembro de esta institución pública. Existe un regular grado con que los colaboradores se identifican con el Viceministerio de Pesquería en estudio y están comprometidos o involucrados con sus objetivos.

DISCUSIÓN

Esta tesis realizada a los colaboradores del Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017, presentó que sí existe relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional ($Rho = .501$), lo que coincide con los resultados de (Suárez, 2016), en su tesis titulada “Relación entre la ciudadanía organizacional, la conducta de compartir conocimiento y el desempeño organizacional en una muestra

de trabajadores de una entidad del estado”. Los resultados de la tesis de (Suárez, 2016), concluyeron que los comportamientos de ciudadanía organizacional denominados altruismo, cortesía y virtud civil y la conducta de compartir conocimiento se relacionan posiblemente por el componente de interacción que éstas dimensiones implican, en contraposición con las dimensiones de concienciación y caballerosidad, cuyas características tienden a desarrollarse en el ámbito individual. Así mismo, la investigación descubrió que no existe relación entre los comportamientos de ciudadanía organizacional y la conducta de compartir conocimiento con el desempeño organizacional, posiblemente considerando que el instrumento de evaluación utilizado se fundamentó en las metas logradas en los planes de acción de la institución del estado y no en los autorreportes que los trabajadores efectúan sobre el desempeño organizacional, como sí se observa en la mayoría de las investigaciones referidas al tema, lo que puede transformarse en una oportunidad para investigar sobre la variable desempeño.

Este estudio es similar en cuanto al compromiso organizacional según el autor (2013), en la que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, es medio, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

En esta tesis existe una relación entre el compromiso organizacional y las Conductas de ciudadanía organizacional, que son similares a Carson y Carson (1998); Morrison (1994); Munene (1995) y O'Reilly y Chatman (1986). Asimismo Feather y Rauter (2004) también encontraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y las Conductas de ciudadanía organizacional ($\rho = 0.29$).

Este estudio es similar en cuanto al compromiso organizacional según el autor (2013), en la que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, es medio, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

En esta tesis existe una relación entre el compromiso organizacional y las Conductas de ciudadanía organizacional, que son similares a Carson y Carson (1998); Morrison (1994); Munene (1995) y O'Reilly y Chatman (1986). Asimismo Feather y Rauter (2004) también encontraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y las Conductas de ciudadanía organizacional ($\rho = 0.29$).

Esta investigación realizada en el Viceministerio de Pesquería en el año 2017, sus resultados son similares a (Suárez, 2016) y (Kiliç, 2013), en la cual sí existe una

asociación entre las variables conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional.

CONCLUSIONES

En tanto a las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017, se evidencia una moderada relación. Este grado de correlación moderadamente bajo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.507$ y $p=0.000$. Por lo tanto, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

En cuanto a las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017, se evidencia una moderada relación. Este grado de correlación moderadamente bajo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.596$ y $p=0.000$. Por lo tanto, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

En lo que respecta a las conductas de ciudadanía y el compromiso normativo en el Viceministerio de Pesquería, Lima, 2017, se observa una baja relación. Este grado de correlación bajo pero significativo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.149$ y $p=0.000$. Por lo antes visto, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso normativo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

En lo que concierne a las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso continuo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017, se observa una moderadamente baja relación. Este grado de correlación bajo pero significativo entre las variables determinadas lo atestiguan los siguientes datos: $Rho=0.297$ y $p=0.000$. De acuerdo a esto último, se determina que existe una relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso continuo en el Viceministerio de Pesquería, Lima 2017.

REFERENCIAS

- Allen, N., y Meyer, J. (1997). *Commitment in the Workplace.Theory. Research and Application*. California: Sage Publications.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*.6ta.edición. México D.F: Thomson Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de Investigación*. Quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Julio Rodolfo Martínez Quisñay, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10658694 con el artículo titulado: “Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 04 de marzo de 2017

Firma: _____

DNI: 10658694

Julio Rodolfo Martínez Quisñay

Anexo 7

Constancia de inglés y dictamen final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N° 039-2017

CONSTANCIA

La que suscribe, Jefa del Centro de Idiomas de la Universidad
César Vallejo - Lima Este

H a c e

C o n s t a r:

Que el señor **MARTINEZ QUISÑAY, JULIO RODOLFO**, alumno de la Universidad César Vallejo, ha aprobado satisfactoriamente el Curso de **Inglés para Maestría** en el semestre académico **2017-00** habiendo obtenido como promedio **17 (Diecisiete)**, con un total de 144 horas cronológicas.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Lima, 16 de Marzo del 2017

Atentamente,



Dra. Juana Díaz Delgado
Jefa del Centro de Idiomas
Universidad César Vallejo - Lima Este

CAMPUS LIMA ESTE
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey,
San Juan de Lurigancho.
Tel.: (01) 200 9030 Anx.: 2510.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Dictamen Final

Vista la Tesis:

“CONDUCTAS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN EL VICEMINISTERIO DE PESQUERÍA 2017”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando:

JULIO RODOLFO MARTÍNEZ QUISÑAY

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento, respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 04 de marzo del 2017



Dr. Héctor Santa María Relaiza
DOCENTE DE INVESTIGACION

.....
Dr. Héctor Santa María Relaiza



.....
Dr. Hugo Ricardo Prado López